Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 288 del 24 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Giovedì, 24 novembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. **1365.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. **1366.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati ed operai dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. 1365.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese cartotecniche e della trasformazione dalla carta e del cartone.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 17 giugno 1958, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone, stipulato tra l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici, con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, la Federazione Italiana Arte Grafica e Cartaria; e, in pari data, tra la Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Carta e Stampa;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 30 del 25 febbraio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 17 giugno 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SUI

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 *ottobre* 1960
Atti del Governo, registro n. 130, *foglio n.* 154. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 17 GIUGNO 1958 PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CARTOTECNICHE E DELLA TRASFORMAZIONE DELLA CARTA E DEL CARTONE

L'anno 1958 addì 17 giugno in Milano

tra l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici, rappresentata dal Presidente *dott. ing. Fausto Staderini,* dal Vice-Presidente *dott. Vittorio Mantelli* e dalla Commissione sindacale industriale nelle persone dei signori: *dottor Mario Barazzetti, dott. Aldo Botti, avv. Giuseppe Cilenti, comm. Giacomo De Ambroggi, cav. Gaetano Federici, dott. Pierfranco Giuncaioli, comm. rag. Enrico Granozio, dott. Emilio Mosca, ing. Ludovico Ottolenghi, dott. Enrico Ronchetti, rag. Mario Rossi, ing. Federico Sessa, dott. Renato Testori, dott. Marcello Tosca;*

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana nelle persone dei signori: *dott. Mario Binaghi* e *dott. Mario Rossi*;

e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dai signori: *Giovanni Valdarchi* segretario responsabile, *Francesco Arcese* e *Giorgio Pavanetto* segretari nazionali, assistiti dai signori: *Margherita Barale, Ivo Baroni, Angelo Caparrini, Gabriella Colombo, Attilio De Micheli, Enzo Freni, Marino Geranzani, Speranza Lugli, Virgilio Mazzoli, Enrica Moia, Ester Poli, Vegli Riva, Maria Saetti, Arturo Savoia;*

la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal segretario generale *signor Ruggero Malegori,* assistito dai signori: *Luigi Bulgarelli, Giovanni Colombo, Carmelo Formica, Gerardo Lops, Valentino Magagnoli, Salvatore Perrone, Matilde Rossi;*

la Federazione Italiana Arte Grafica e Cartaria rappresentata dal segretario responsabile *signor Ruggero Ravenna,* dai vice-segretari nazionali signori *Emanuele Federici* e *Giampietro Alfredo,* assistiti dai signori: *Arnaldo Motta, Carlo Mottarella, Riccardo Raffaelli.*

L'anno 1958 addì 17 giugno in Milano

tra l'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici, rappresentata dal Presidente *dott. ing. Fausto Staderini,* dal Vice-Presidente *dott. Vittorio Mantelli* e dalla Commissione sindacale industriale nelle persone dei signori: *dottor Mario Barazzetti, dott. Aldo Botti, avv. Giuseppe Cilenti, comm. Giacomo De Ambroggi, cav. Gaetano Federici, dott. Pierfranco Giuncaioli, comm. rag. Enrico Granozio, dott. Emilio Mosca, ing. Ludovico Ottolenghi, dott. Enrico Ronchetti, rag. Mario Rossi, ing. Federico Sessa, dott. Renato Testori, dott. Marcello Tosca;*

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana nelle persone dei signori: *dott. Mario Binaghi* e *dott. Mario Rossi;*

e la Federazione Nazionale Lavoratori Carta e Stampa, rappresentata dal segretario nazionale *sig. Marino Tilli* con l'assistenza dei signori: *comm. Enrico Bruni,* segretario confederale; *Verledo Guidi,* capo ufficio sindacale e con la partecipazione dei signori: *Giorgio Bozzi, Mario Ciaburro* e *Umberto Mattei;*

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

PREMESSA

RAPPORTI CONTRATTUALI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

L'Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici afferma il suo pieno diritto a stipulare un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone in virtù del numero e dell'importanza delle aziende rappresentate.

Le Associazioni dei Lavoratori, firmatarie del presente contratto, si impegnano formalmente a non concordare con altre associazioni di industriali o di artigiani della categoria, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto collettivo.

L'inosservanza dell'impegno di cui sopra è giusta causa di decadenza del presente contratto.

Le Associazioni dei Lavoratori si impegnano altresì a non consentire che i lavoratori da esse rappresentati accettino condizioni di lavoro meno favorevoli di quelle sancite nel presente contratto.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti stipulanti dichiarano che col presente contratto hanno inteso stipulare una regolamentazione dei rapporti di lavoro esclusivamente applicabile alle aziende cartotecniche e alle aziende della trasformazione della carta e del cartone.

Si intendono per aziende cartotecniche quelle che esercitano l'industria della cartotecnica propriamente detta, della fabbricazione delle scatole rigide, degli astucci, delle cartine e tubetti per sigarette, dei sacchi e sacchetti, delle carte pizzo, cotillons, ecc.

Si intendono per aziende della trasformazione della carta e del cartone quelle che esercitano l'industria della fabbricazione della carta da parati, delle carte patinate, gommate e paraffinate, delle carte sensibili, delle carte e cartoni ondulati, ecc.

Il presente contratto non è pertanto applicabile alle aziende di altri settori ed in particolar modo a quelle che esercitano l'industria grafica.

Le norme di carattere tecnico e salariale particolarmente riferite ai lavoratori grafici si intendono quindi applicabili esclusivamente a quei lavoratori grafici che prestano servizio nelle aziende cartotecniche per lavorazioni preparatorie e complementari dei prodotti dell'industria cartotecnica propriamente detta.

Art. 1.

DECORRENZA E VALIDITÀ

Il presente Contratto collettivo ha validità dal 16 giugno 1958 al 30 giugno 1960. Sarà rinnovabile tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti contraenti da comunicarsi alle altre tre mesi prima della scadenza con raccomandata R. R.

Art. 2.

NOMENCLATURA

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente Contratto la dizione « lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati, intermedi e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato, di intermedio e di operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

— stipendio e salario, è il corrispettivo dato all'impiegato, all'intermedio o all'operaio per la sua prestazione d'opera a norma delle tariffe contrattuali;

— retribuzione, è quanto complessivamente percepito dall'impiegato, dall'intermedio o dall'operaio per la sua prestazione, tanto in base al presente contratto, quanto in base a norme legislative o interconfederali.

Art. 3.

COMMISSIONI INTERNE

Le funzioni delle commissioni interne sono determinate dagli appositi accordi interconfederali.

Art. 4.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 5.

DOCUMENTI

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1) libretto di lavoro;
2) tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
3) stato di famiglia (per i capi famiglia);
4) carta di identità o documento equipollente;
5) eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione della Azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 6.

PASSAGGIO DI QUALIFICA DA OPERAIO A INTERMEDIO O A IMPIEGATO E DA INTERMEDIO A IMPIEGATO

A) *Passaggio da operaio a intermedio.*

Il passaggio da operaio ad intermedio non risolve il rapporto di lavoro. Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla Parte Terza « intermedi » che graduano i benefici in rapporto alla anzianità del lavoratore nell'azienda, l'anzianità per il servizio prestato come operaio sarà considerata solo nella misura del 50 %. Il rapporto si considera inoltre iniziato ex-novo con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli scatti di anzianità.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalla Parte Seconda (operai), per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alle norme in vigore per gli intermedi per il periodo in cui il lavoratore ha assunto tale ultima qualifica.

La liquidazione dei due periodi sarà però riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

La norma che disciplina il passaggio da operaio a intermedio si applica — per i rapporti già risolti e regolati tra le parti prima del 25 novembre 1949 — solo per quanto concerne l'anzianità convenzionale del 50% ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali che, come sopra indicato, graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nella azienda.

B) *Passaggio da operaio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex-novo » con la nuova qualifica col riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un quinto dell'anzianità maturata come operaio.

C) *Passaggio da intermedio a impiegato.*

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considera assunto, « ex-novo », con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

— agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un quarto della precedente anzianità maturata presso l'azienda sia come operaio sia come intermedio;

— agli effetti delle ferie e della malattia, dell'anzianità maturata come intermedio, ai sensi del comma *A*) del presente articolo.

Art. 7.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino l'incolumità e la salubrità del lavoratore, l'igiene dell'ambiente, curandone l'aereazione, la pulizia, l'illuminazione ed ove è possibile il riscaldamento, ciò ai sensi di legge.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso all'istruzione professionale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche dei lavoratori e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Art. 9.

LICENZIAMENTI

Per i criteri in materia di licenziamenti collettivi e individuali valgono gli accordi interconfederali.

Art. 10.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli, e se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima, ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 11.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione della Azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli Industriali e dei Lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaira.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 12.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 13.

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

PARTE SECONDA

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONI

L'assunzione degli operai è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali.

Le norme previste dal presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, salvo quelle norme che presuppongono il contratto a tempo indeterminato (preavviso, ecc.).

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'azienda prima della assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che ritenga incompatibili per la maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

Art. 4.

APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato è fissata nelle norme tecniche delle singole specializzazioni.

Durante il periodo di apprendistato gli apprendisti hanno diritto ad aumenti di paga a mezzo di scatti semestrali nella misura di cui all'art. 2 Parte Sesta del presente contratto.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a due settimane. Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non viene confermato o che si dimetta lascerà il lavoro con il pagamento delle ore di lavoro compiute in ragione della retribuzione fissata per la categoria nella quale ha prestato servizio o nella maggior misura che fosse stata convenuta all'atto dell'assunzione.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova.

In caso di conferma, il periodo di prova è computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, l'orario normale non potrà, in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere. A tali lavoratori, ove prestino un orario normale giornaliero di 9 o 10 ore, sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale, un ottavo dell'indennità di contingenza per ciascuna delle ore prestate in più delle 8 giornaliere.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere, possibilmente, preavvisate il giorno prima e devono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle ore 7.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica salvo il caso degli operai per i quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana (guardiani, custodi, portieri).

Per quest'ultimo, è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo e per la prestazione domenicale la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10 %.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario diurno collegato con l'orario normale . . . . 25 %

lavoro straordinario non collegato con l'orario normale:

a) se diurno con un minimo di 2 ore di retribuzione . . . . 30 %

b) se notturno, con un minimo di 3 ore di retribuzione . . . . 55 %

lavoro festivo . . . . 55 %

lavoro notturno non in turni . . . . . 55 %

lavoro straordinario notturno per gli operai turnisti . . . . 55 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8.

OPERAI TURNISTI

Agli operai con orario di lavoro di 8 ore consecutive in considerazione del disagio inerente alla continuità della prestazione in relazione alle mansioni esplicate, sarà concessa, compatibilmente con le esigenze tecniche, mezz'ora di riposo retribuita per consumare la refezione.

La mezz'ora di riposo può essere concessa a turno individuale.

Qualora, per esigenze tecniche, non sia possibile consentire la mezz'ora di riposo, sarà corrisposta in più mezz'ora di retribuzione globale.

La disposizione di cui ai due comma precedenti si applica soltanto ai turnisti del primo e secondo turno.

Agli operai del turno notturno sarà invece corrisposta una maggiorazione del 20 %.

Il suddetto trattamento è dovuto anche in caso di lavoro domenicale o festivo.

Qualora l'azienda somministri la mensa anche agli operai del turno notturno, la predetta percentuale verrà ridotta al 10 %.

Nessun operaio addetto alla macchina a lavoro continuo può allontanarsi dal proprio posto al momento del cambio delle squadre se non è sostituito dall'operaio che deve dargli il cambio, e ciò fino ad un massimo di 2 ore oltre il proprio orario di lavoro, salvo casi di impossibilità di sostituzione.

In ogni caso all'operaio che prolunga il suo turno di lavoro deve essere corrisposta la retribuzione relativa al maggior lavoro prestato.

Art. 9.

LAVORO A COTTIMO

Quando si lavora a cottimo le tariffe saranno stabilite in modo che all'operaio laborioso e di normale capacità lavorativa sia in ogni caso consentito di conseguire un guadagno minimo del 7 % oltre la paga base.

Art. 10.

LAVORO A DOMICILIO

Ferme restando le norme di cui alla legge 13-3-1958, n. 264 sulla tutela del lavoro a domicilio, le parti hanno concordato:

a) il lavoro a domicilio dovrà essere eseguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, delle norme del presente contratto;

b) il compenso per ferie, festività e gratifica natalizia sarà corrisposto nella misura del 18 % della retribuzione;

c) il compenso — in sostituzione del preavviso e della indennità di anzianità — verrà corrisposto nella misura del 6 % della retribuzione;

d) il lavoro retribuito forfettariamente e a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e pertanto deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nel precedente art. 9.

Art. 11.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione temporanea di lavoro per cause di forza maggiore verificatesi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro all'operaio competerà egualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

Art. 12.

RECUPERI

E' in facoltà dell'Azienda di fare recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dall'articolo precedente.

Art. 13.

TRASFERIMENTO

All'operaio che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda ubicato in diversa località, nel caso che dal trasferimento consegua un effettivo cambiamento di residenza dell'operaio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed inoltre una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di 10 giorni.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche e per i guardiani, custodi e portieri i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, ai sensi dell'art. 15 del presente contratto;

b) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) le seguenti 13 festività:

Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B. M. V.);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (S. Natale);
26 dicembre (S. Stefano);
la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

Localmente o aziendalmente potrà sostituirsi la giornata di S. Stefano con altra giornata.

Per le festività di cui ai punti *b*) e *c*) il trattamento sarà il seguente:

1) Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorra di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

2) In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 55 %.

Dovrà essere egualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1) al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvo, per quanto concerne le festività di cui al punto *c*) dei periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia professionale o infortunio l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dall'I.N.A.I.L. fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge (guardiani, custodi, portieri).

Art. 16.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 6 anni compiuti;

14 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 6 fino a 14 anni compiuti;

16 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 14 fino a 20 anni compiuti;

18 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre 20 anni compiuti.

E' in facoltà della Direzione dell'Azienda di commutare in retribuzione i giorni di ferie eccedenti i 12; ciò per ragioni tecniche ed organizzative.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni all'operaio che ha maturato il diritto delle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 17.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione dell'assenza per malattia deve essere fatta all'Azienda entro il giorno successivo alla assenza, salvo i casi individuali di impossibilità. La malattia dovrà essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

In caso di mancato invio del certificato il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di fiducia.

Art. 18.

PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi premessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente alle esigenze tecniche dell'Azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai lavoratori che sono membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro Provinciale o Comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando la assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relativa dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali.

Per i Segretari Provinciali, Regionali e Nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di tre anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale, semprechè in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto in occasione del matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso di 7 giornate di retribuzione, secondo quanto previsto dal predetto accordo.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente viene stabilita per ciascun anno, nella misura di duecento ore di retribuzione.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato Speciale della Cassa Integrazione Guadagni operai della Industria.

Art. 21.

MALATTIA ED INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità per tutta la durata della malattia o dell'infortunio sino al massimo di sei mesi per gli operai con anzianità nella stessa azienda fino a cinque anni, di otto mesi per gli operai con anzianità fino a quindici anni e di dieci mesi per gli operai con anzianità oltre i quindici anni.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto compreso il preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre il termine di cui sopra l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, escluso il preavviso.

Per le malattie professionali e per gli infortuni si osservano inoltre le disposizioni di legge.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, fermo restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo a compiere le mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto però alla liquidazione, agli effetti dei vari istituti contrattuali, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza, (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto), e durante le 8 settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto, a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 23.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua capacità tecnica e idoneità fisica.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello dallo stesso normalmente percepito sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della mansione superiore predetta.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni retribuite con salario inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 24.

DONNE ADIBITE A MANSIONI TRADIZIONALMENTE MASCHILI

Alle donne che esplicano mansioni tradizionalmente svolte da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento, deve essere corrisposta la retribuzione spettante agli uomini della categoria.

Art. 25.

CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E DELLE INDENNITÀ

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qualora sia effettuata per periodo ultrasettimanale le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale, saranno rimborsate.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti all'operaio per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti della anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano agli operai che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte dell'operaio, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

In caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 27.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 31, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato di regola per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale, in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanale.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dall'articolo 31, sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso la stessa azienda una indennità nella seguente misura:

a) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione al 30 aprile 1947: giorni 2 di retribuzione per ogni anno di servizio compiuto;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° maggio 1947 in poi:

1) giorni 6 di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni compiuti di anzianità;

2) giorni 9 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;

3) giorni 11 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;

4) giorni 14 di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° compiuto.

Agli effetti dell'applicazione delle misure di indennità previste dal comma *b*) per l'anzianità maturata dal 1° maggio 1947 in poi, si terrà conto dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Dopo il primo anno di anzianità ininterrotta le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

L'indennità di anzianità sarà computata sulla base dell'orario contrattuale (8 ore gionaliere) e sarà liquidata per l'intera anzianità, comprendendo nella retribuzione anche la indennità di contingenza.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'8 % per incidenza di gratifica natalizia.

All'operaio che, rimasto ininterrottamente in servizio presso la stessa azienda, sia stata liquidata l'indennità di licenziamento per passaggio di categoria in conformità del penultimo comma dell'art. 15 del contratto nazionale in vigore fino al 30 aprile 1947, l'indennità di licenziamento verrà calcolata in base alla effettiva anzianità indipendentemente dalla interruzione per passaggio di categoria, detraendo peraltro dal totale delle giornate spettanti il 50 % delle giornate precedentemente liquidate per passaggio di categoria.

Anche in questo caso però l'intera anzianità deve essere tenuta presente ai fini della applicazione delle maggiori indennità di cui al presente contratto.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

oltre i 2 anni e fino ai 6 anni di anzianità: 50 %;
oltre i 6 anni e fino ai 15 anni di anzianità: 75 %;
oltre i 15 anni di anzianità: 100 %.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i due anni di anzianità ininterrotta, e, per gli apprendisti due anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 18.

Art. 30.

CESSAZIONE, TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso previsto dall'art. 27 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso e nella trasformazione di azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Per dar luogo al licenziamento collettivo, il trapasso o trasformazione d'azienda deve risultare da atto pubblico.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

Per infrazioni disciplinari la direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

rimprovero verbale o rimprovero scritto;
multa sino a tre ore di lavoro normale;
sospensione del lavoro fino a tre giorni;
licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;
licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e la Commissione Interna.

Nelle sottoelencate mancanze all'operaio potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora l'operaio:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidente irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcooliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in istato di ubriachezza ed in tal caso inoltre l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purchè non assumano carattere di risse;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzioni di lieve rilevanza;

l) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

m) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente comma *i*), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità e fino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

n) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

o) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensioni nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella indentica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni:

p) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

q) insubordinazione grave verso i superiori;

r) furto;

s) danneggiamento volontario e con colpa grave del materiale dello stabilimento o al materiale in lavorazione;

t) risse nello stabilimento;

u) reati di cui alla lettera *p*) commessi nell'ambito aziendale;

v) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazioni o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui al successivo art. 23, si considererà come contratto indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche a contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 3.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLE « NORME GENERALI »

Per le seguenti clausole od istituti si richiamano le norme generali contenute nella Parte Prima del presente contratto (Norme Generali):

— commissioni interne;
— regolamento interno dell'azienda;
— igiene e sicurezza del lavoro;
— inscindibilità delle disposizioni del contratto;
— controversie.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per i seguenti istituti s'intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi della regolamentazione per gli operai:

1) visita medica (vedi art. 2 - Parte Seconda - Operai);

2) ammissione e lavoro delle donne e minori (vedi art. 3 - Parte Seconda - Operai);

3) orario di lavoro (vedi art. 6 Parte Seconda - Operai);

4) lavoro straordinario notturno e festivo (vedi art. 7 - Parte Seconda - Operai); per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile (paga e cont.) per 180;

5) lavoro a turni (vedi art. 8 - Parte Seconda - Operai);

6) riposo settimanale (ved. art. 15 - Parte Seconda - Operai);

7) assenze (vedi art. 17 - Parte Seconda - Operai);

8) disciplina del lavoro (vedi art. 31 - Parte Seconda - Operai).

Art. 5.

CATEGORIE

Gli intermedi si suddividono in I e II categoria:

Appartengono alla I categoria: i lavoratori che, indipendentemente dalla loro diretta partecipazione alla lavorazione, siano stati investiti di particolari mansioni di fiducia e responsabilità normalmente non affidate ad operai; abbiano capacità tecniche superiori a quelle normali della massima categoria degli operai dello stesso reparto e guidino e controllino il lavoro di un congruo gruppo di operai. Tali lavoratori agli effetti del presente contratto sono considerati « capo-reparto ».

A titolo di chiarimento si considera che la qualifica di cui sopra spetti:

— *per gli uomini*:

a) al capo reparto che sovraintende e coordina un ciclo di lavorazione completa nel reparto stesso con almeno 12 operai qualificati o 30 dipendenti;

b) al creatore modellista di nuovi soggetti.

— *per le donne*:

alla capo-reparto o sezione che sovraintende e coordina un ciclo di lavorazione completa nel reparto stesso con almeno 20 operaie qualificate o 30 dipendenti.

Appartengono alla II categoria:

— *per uomini*:

il capo-reparto che sovraintende e coordina un ciclo di lavorazione completa nel reparto stesso con almeno 10 dipendenti;

— *per le donne*:

la capo-reparto o sezione che sovraintende e coordina un ciclo di lavorazione completa nel reparto stesso con almeno 10 dipendenti.

I limiti numerici di cui sopra si intendono riferiti all'organico normale del reparto. Nella dizione « qualificati » si intendono compresi gli operai e le operaie di I e II categoria.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore ad un mese. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione ad esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico e non sia incompatibile con la sua qualifica.

Al lavoratore che sia destinato, per incarico della Direzione o di chi per essa, a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di dette mansioni il lavoratore sarà senz'altro passato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Art. 8.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, di cui all'art. 6 della Parte Seconda - Operai, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità la retribuzione mensile (paga mensile, e contingenza) non subirà riduzioni.

Fino a quando permarrà il contributo a favore della Cassa integrazione guadagni ed il relativo trattamento di integrazione, le aziende ottempereranno agli obblighi di cui sopra integrando il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:

— Capodanno;
— 6 gennaio (Epifania);
— 19 marzo (S. Giuseppe);
— Lunedì successivo alla Pasqua;
— Ascensione;
— Corpus Domini;
— 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
— 15 agosto (Assunzione della B. M. Vergine);
— 1° novembre (Ognissanti);
— 8 dicembre (Immacolata Concezione);
— 25 dicembre (Santo Natale);
— 26 dicembre (S. Stefano);
— La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dal lavoratore avente diritto alla qualifica di intermedio e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà al lavoratore il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate (paga mensile e contingenza) con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione mensile stessa.

Art. 10.

FERIE

Il lavoratore che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 4 a 15 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 15 a 20 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre ai 20 anni.

La qualifica di intermedio agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri dei lavoratori.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze, potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche della azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore. Le ore perdute potranno essere recuperate.

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 10 lavorativi con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto di Previdenza Sociale.

Art. 12.

CORRESPONSIONE DELLA PAGA MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della paga mensile (ivi compresa la indennità di contingenza da computare mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere) si fa riferimento all'art. 15 della Parte Quarta « Impiegati ».

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già *concesso o da concedere, una maggiorazione* del 5 % per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5 % sarà applicata sui minimi tabellari di paga mensile aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare *di paga in atto alle singole scadenze mensili, mentre,* per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per i lavoratori che prima del 1° gennaio 1945 svolgevano presso la stessa azienda le medesime mansioni che hanno dato loro titolo per la assegnazione alla qualifica intermedia, si terrà conto, ai soli fini degli scatti di anzianità, del periodo di servizio prestato con le anzidette mansioni, successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso *titolo. Nel caso di passaggio a categoria superiore,* l'anzianità del lavoratore ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi al lavoratore con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti della nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie.

a) per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi interconfederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato:

	uomo	*donna*
intermedio di 1ª categoria	370	325
intermedio di 2ª categoria	320	280

b) con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	uomo	*donna*
intermedio di 1ª categoria	15	13
intermedio di 2ª categoria	13	11

c) con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di paga mensile conglobato;

d) gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo dovrà avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la azienda.

Le frazioni del mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, nonchè il periodo di assenza per regolari permessi quando siano di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 15.

TRASFERTE

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Art. 16.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso, viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità « una tantum » nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di metà della retribuzione globale mensile, oltre a 1/30 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione. Il provvedimento dei trasferimenti dovrà essere normalmente comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 17.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in un modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 18.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordo integrativo da stipularsi provincialmente, una indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente, provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza, ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo dell'eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al 2° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni contemplate per detto trattamento all'art. 20 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al 2° comma del presente articolo deve essere computato nell'anzianità di servizio nonchè ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

La lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al 2° comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 20.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore, non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi per anzianità ininterrotta di servizio come intermedio fino a 4 anni, di 8 mesi fino a 10 anni e di 10 mesi oltre i 10 anni, percependo nel primo caso l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per i primi due mesi e metà di essa per gli altri quattro, la intera retribuzione come sopra per i primi tre mesi e metà per i successivi 5 mesi nel secondo caso, e l'intera retribuzione come sopra per i primi 4 mesi e metà per i successivi 6 mesi nel terzo caso.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali e assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dal medico di sua fiducia. Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato, è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto gli compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto su richiesta del lavoratore con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 23. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati. La qualifica di intermedio agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio — anche come operaio — per il periodo precedente alla data suddetta è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 50 %.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

In armonia alle norme di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Il tempo trascorso sia in servizio di leva che in caso di richiamo è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano ai lavoratori che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo da parte del lavoratore di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata.

Per tutte le altre disposizioni valgono le norme del D. L. sopra citato.

In caso di richiamo alle armi trovano applicazione le disposizioni della legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 22.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

2) mesi 1 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino ai 10 anni compiuti:

1) mesi 2 per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

2) mesi 1 e mezzo per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i dieci anni di servizio:

1) mesi 2 e mezzo per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

2) mesi 2 per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

La qualifica di intermedio agli effetti del presente articolo decorre dalla data di attribuzione delle mansioni che hanno dato diritto alla qualifica stessa e comunque non prima del 1° gennaio 1945.

L'anzianità di servizio come operaio è considerata utile, agli effetti del presente articolo nella misura del 50 %.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a' sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 31 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio ed in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945, una indennità di 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso la azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1947 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto ivi compresa la indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo precedente.

fino a 5 anni di anzianità: 50 %;
oltre i 5 anni e fino ai 10 anni: 75 %;
oltre i 10 anni di anzianità: 100 %.

Verrà corrisposta l'intera retribuzione di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni per gli uomini e di 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'art. 18 della Parte Seconda « Operai ».

Per quel che riguarda l'anzianità di servizio relativa al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica di intermedio, si applicano le norme dell'articolo 28 della Parte Seconda « Operai » per quanto si riferisce alle aliquote della indennità, e dell'art. 6 lettera *A*) della Parte Prima « Norme generali » per quanto si riferisce al computo dell'indennità stessa.

Art. 25.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 (per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma) e l'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) dell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Italia Settentrionale rispettivamente dall'art. 31, primo comma, e dall'art. 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia Centro-Meridionale.

PARTE QUARTA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dell'impiegato dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4;

3) il trattamento economico;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi — prorogabile consensualmente di altri 2 mesi — per gli impiegati di 1ª categoria; e con un periodo di prova non superiore a 2 mesi — prorogabili consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e di 3ª categoria.

Non sono ammesse altre protrazioni nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Nel caso che il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Alla scadenza del periodo di prova, l'impiegato si intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'articolo 26 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a 3 anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, fatta eccezione di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a 3 mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

A tutti gli effetti del presente contratto di lavoro gli impiegati si suddividono in amministrativi e tecnici e sono classificati nelle seguenti categorie:

Amministrativi e Tecnici.

1ª *Categoria*:

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

a) il capo contabile preposto ai servizi della contabilità generale dell'azienda e nelle eventuali filiali di questa;

b) il capo del personale;

c) il capo ufficio contenzioso che tratta, con carattere di responsabilità diretta, con gli enti amministrativi, giudiziari, finanziari e commerciali le pratiche inerenti a pagamenti, concordati, tasse, imposte, canoni, ecc. e svolge tutte le procedure per il recupero di crediti;

d) l'incaricato alla stipula dei contratti di compravendita con procura e con mandato « *ad negotia* » tale da impegnare la Ditta.

2ª *Categoria*:

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati che svolgono mansioni di concetto.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

a) il contabile che redige e svolge a mano o a macchina la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili;

b) il cassiere;

c) l'economo;

d) l'addetto all'ufficio mano d'opera e personale che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti ed enti riguardanti previdenze e ritenute dei lavoratori;

e) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;

f) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;

g) lo stenodattilografo in lingua estera;

h) i laureati, trascorsi sei mesi dall'assunzione.

3ª *Categoria*:

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati con mansioni di ordine suddivisi nei gruppi A e B).

Appartengono al gruppo B) gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

A titolo esemplificativo rientrano nel

Gruppo A):

a) l'aiuto contabile e comptometrista;

b) il magazziniere che ha l'intera responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico;

c) il fatturista;

d) lo stenodattilografo;

e) l'archivista;

f) il commesso di cassa ed esattore.

Gruppo B):

a) il dattilografo;

b) il protocollista.

Art. 5.

MUTAMENTI DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per gli impiegati amministrativi la durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Per gli impiegati tecnici e per quelli amministrativi le cui mansioni sono strettamente collegate all'orario osservato dal personale dello stabilimento, la durata dell'orario normale di lavoro è di 48 ore settimanali o quella minore prevista per il lavoro a turno.

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà l'emolumento globale mensile (stipendio e contingenza) per 180 (centottanta).

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge sull'orario di lavoro ed alle relative deroghe ed eccezioni.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 6.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7, salvo che per gli impiegati tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati per i quali valgono le norme stabilite dall'art. 8 degli operai.

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 9.

Per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario diurno: 25 %;
lavoro festivo: 55 %;
lavoro notturno non in turni avvicendati: 55 %;
lavoro straordinario notturno in turni: 55 %.

Le suddette percentuali non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte con elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo di categoria.

Art. 8.

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui all'art. 6, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Ove vige il trattamento della Cassa Integrazione Guadagni per sospensione o riduzione di lavoro, l'azienda è tenuta alla osservanza delle disposizioni di cui al D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788 e corrisponderà in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa predetta la differenza per ricostruire la intera retribuzione mensile.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

Il riposo settimanale cadrà in domenica, salvo le eccezioni di legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

a) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

b) le seguenti tredici festività:
Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B.M.V.);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Santo Natale);
26 dicembre (S. Stefano);

La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni Territoriali qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, s'intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella paga mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione sul normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate (paga mensile e contingenza) con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 10.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 2 fino a 10 anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi, non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati che sono membri delle Commissioni Esecutive della Camera del Lavoro provinciale o comunale, dell'Unione Provinciale o Comunale Sindacati Lavoratori o del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente contratto saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui l'impiegato appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle Associazioni dei Lavoratori firmatarie del presente contratto, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedere, una maggiorazione del 5% per ogni biennio fino ad un massimo di 12 bienni.

Tale aliquota è calcolata sul minimo tabellare di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, in vigore al 31 maggio 1952, per gli scatti maturati fino a tale data, mentre per quelli maturati dopo tale data l'aliquota del 5 % sarà applicata sui minimi tabellari di stipendio mensile, aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle « Norme transitorie » di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, mentre per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione col 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

In ogni caso però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per l'impiegato con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti di anzianità nella nuova categoria di assegnazione.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi confederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato.

	uomo	*donna*
impiegato di 1ª categoria . .	450	450
impiegato di 2ª categoria . .	375	330
impiegato di 3ª categoria A) .	325	285
impiegato di 3ª categoria B) .	300	265

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	uomo	*donna*
impiegato di 1ª categoria . .	18	18
impiegato di 2ª categoria . .	15	13
impiegato di 3ª categoria A) .	13	11
impiegato di 3ª categoria B) .	12	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di stipendio conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952 che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 in poi (data di inizio della nuova contingenza) dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni i pagamenti, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma prece-

dente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

INDENNITÀ DI CASSA

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 4 % sul minimo di stipendio base della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 17.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 aliquote giornaliere.

Art. 18.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia non inferiori alla I classe);

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre la diaria « una tantum » nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le associazioni territoriali locali potranno stabilire un'indennità per gli impiegati che da località non malarica vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in un'altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, o ad infortunio, non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accor-

dato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per 6 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 2 mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi;

2) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per 9 mesi e corresponsione della intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi;

3) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità di cui all'art. 26.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al secondo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 22 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al secondo comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata e richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità — salvo per gli impiegati in prova — si considera come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere servizio; non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di legge speciali più favorevoli all'impiegato.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere alla altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Per la liquidazione della indennità, nel caso di preavviso non lavorato, si terrà conto dell'eventuale variazione dell'indennità di contingenza che dovesse intervenire durante l'intero periodo di preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, salvo i casi previsti dall'art. 31, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso, la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalle indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 29 del presente contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 26:

100 %: agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, trasferimento e per incarichi sindacali di cui all'ultimo comma dell'art. 11; ai dimissionari che abbiano compiuto i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

75 % ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 %: ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 28.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione

sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 29.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del precedente contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo, non risolve di per sè il contratto di impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione delle indennità di anzianità e di iniziare « ex-novo » un altro rapporto di lavoro.

Art. 31.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitogli dall'azienda;

c) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo di poter recare ad essa pregiudizio e non asportare disegni o campionature;

d) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

e) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto della lettera *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

PARTE QUINTA

NORME TECNICHE OPERAI

NORME TECNICHE COMUNI A TUTTE LE SPECIALIZZAZIONI

Art. 1.

OPERAI CAPI REPARTO

Quando non ricorrono le condizioni di cui all'art. 4 della Parte Terza, Intermedi, gli operai cui sono affidati compiti di capo reparto, con un numero di dipendenti non inferiore a 5 (tra uomini e donne), avranno diritto ad una maggiorazione dell'8 % sulla paga tabellare della prima categoria.

Qualora nel reparto vi siano dipendenti con diritto alle maggiorazioni previste dalle norme tecniche speciali per le singole lavorazioni, il capo reparto di cui sopra avrà diritto ad una ulteriore maggiorazione pari al 50 % di quella massima praticata nel reparto.

Tale maggiorazione suppletiva sarà invece corrisposta per intero nel caso che il capo reparto esplichi direttamente le mansioni per le quali è prevista la maggiorazione.

Art. 2.

IMPIEGO METALLI

Agli operai ed operaie che impiegano metalli in polvere, verrà corrisposta per il tempo che trascorrono in questo lavoro, una maggiorazione del 10 % sulla paga globale della categoria cui appartengono.

Inoltre, alle operaie ed agli operai stessi verrà dato, sempre quando impieghino metalli in polvere, la razione normale di latte; nella impossibilità di somministrare latte fresco si supplirà con latte condensato o in polvere.

Art. 3.

COMPLEMENTARI

Sono considerati « operai complementari » coloro che esplicano una attività di mestiere che è di complemento all'attività principale dello stabilimento (es. meccanici, elettricisti, ecc.).

Gli operai complementari si suddividono in:

operai specializzati;

operai qualificati.

Appartengono alla categoria « specializzati » gli operai di mestiere che, oltre ad avere una conoscenza generica della propria professione, si siano specializzati in particolari mansioni di costruzioni caratteristiche delle aziende cartotecniche e della trasformazione della carta e del cartone.

Ai meccanici specializzati cui è affidato l'incarico di eseguire, anche saltuariamente, qualsiasi pezzo e lavoro meccanico di sostituzione o di modifica al macchinario, sarà corrisposta una maggiorazione del 5 % sul minimo di paga tabellare.

Appartengono alla categoria « qualificati » gli operai che nel proprio mestiere abbiano raggiunto un normale grado di capacità.

Art. 4.

ADDETTI AL MAGAZZENO

L'operaio addetto al movimento esterno o che compili esclusivamente bollette od esegua registrazioni semplici sarà considerato e retribuito come operaio di 1ª categoria; quello addetto alla distribuzione di merci nel e dal magazzeno sarà considerato e retribuito come operaio di 2ª categoria; infine, il manovale comune addetto come aiutante al magazzeno sarà retribuito con la paga spettantegli come manovale.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LAVORAZIONE CARTOTECNICA PROPRIAMENTE DETTA

Premessa.

Le presenti norme riguardano le lavorazioni cartotecniche propriamente dette (buste, carta da lettere, registri, notes, ecc.).

CARTOTECNICI

Art. 1.

PERSONALE MASCHILE

a) 1ª *categoria con maggiorazione*. — Appartengono alla 1ª categoria, con maggiorazione del 5 % sulla paga base, gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

addetti alla messa a punto di macchine automatiche o semiautomatiche a lavorazioni multiple; impressori a trancia di provata capacità per lavori fini in oro e a colori sia in pastello che in carta e in celluloide; pasparturisti per lavori a mano; operai che lavorano cartelli all'inglese e calendari di lusso in stoffa o pelle; addetti alla preparazione di macchine per etichette a rilievo con responsabilità tecnica; compositori di fustelle a mano di tipo americano; addetti alla messa a punto dei bilancieri a mano ed automatici per stampa a rilievo; addetti alla messa a punto delle autoplatine semiautomatiche tipo Bebst; rigatori a mano; operai tagliatori di cartevalori, immagini sacre di piccolo formato; montatori di clichès in gomma per stampa alla anilina a più colori di precisione; stampatori all'anilina per stampa a regola d'arte a due o più colori di precisione su macchine di luce da cm. 48 in avanti; legatori non in serie di registri, copialettere, in piena tela e mezza pergamena, agendine, notes in pelle.

b) 1ª *categoria*. — Appartengono alla 1ª categoria gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

i pasparturisti in genere; gli addetti alla messa a punto di macchine automatiche, gli addetti alla messa a punto di macchine per buste a sacco o sacchetto secondo la propria specializzazione; gli addetti alla preparazione di vernici a colori con responsabilità tecnica, gli addetti alla verniciatura, coloritura, gommatura e paraffinatura della carta e gli stampatori in anilina, gli addetti alle macchine per etichette a rilievo e rotoli gommati, i tagliatori a ghigliottina a mano e a motore; i fustellatori a mano e a macchina che eseguono a regola d'arte tutti i lavori che vengono loro richiesti nella loro specializzazione; stereotipi e montatori di clichés in gomma, i fustellatori alla platina con responsabilità tecnica; gli sbobinatori di carte stampate; i tagliatori in zona in carta stampata, paraffinata e pergamenata a taglio centrato;

i rigatori a macchina (alla 1ª legatori);

i legatori in serie di registri e copialettere in tela e mezza pergamena, agendine, notes in pelle (alla 1ª legatori).

c) 2ª *categoria*. — Appartengono alla 2ª categoria gli operai che disimpegnano le sottoelencate mansioni:

gli impressori a trancia per lavori comuni; gli addetti alla lavorazione dei cartelli semplici ricoperti in carta, i registratori con custodia e raccoglitori, gli addetti alle macchine sotto la guida di un operaio di categoria superiore, gli addetti alle macchine per goffrare; gli addetti alle taglierine Verney; i tranciatori;

i bobinatori e sbobinatori, gli smussatori a mano e a macchina, gli addetti alle macchine da rilievo e alle macchine per rotoli gommati sotto la guida di un operaio di categoria superiore, tranciatori alle ballerine per carte e cartoni senza stampa;

gli addetti alla legatura di registri e copialettere in cartone celeste in mezzo fustagno o in mezza tela e di agendine, notes in tela, dermoide e cartone;

aiutanti legatori.

d) 3ª *categoria*. — Sono operai di 3ª categoria coloro che abbiano superato il periodo di apprendistato. La permanenza in detta categoria è fissata in anni uno di effettivo servizio trascorso il quale l'operaio acquisisce il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Legatori di categoria extra.

Si considera di categoria extra l'operaio adibito alla scolpitura a mano e decorazione per lavori fini, alla doratura a mano e a macchina, alla smussatura in oro ed alla legatura o rilegatura in pelle, pergamena, tartaruga, madreperla e celluloide per lavori fini.

GRAFICI

Per i lavoratori grafici che svolgono le loro mansioni nelle aziende *cartotecniche propriamente dette*, valgono le norme tecniche che seguono:

Compositore di 1ª categoria.

E' colui che esegue a regola d'arte la composizione, l'impaginazione e la messa in macchina di qualunque lavoro assumendone la responsabilità.

Compositore di 2ª categoria.

E' colui che esegue a regola d'arte la composizione, l'impaginazione e la messa in macchina di qualunque normale lavoro sotto la sorveglianza del capo-reparto.

Compositore di 3ª categoria.

E' colui che esegue lavori comuni sotto la guida di un operaio appartenente a categoria superiore. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Impressore di 1ª categoria.

E' colui che stampa a regola d'arte, qualunque lavoro, in nero, a colori, tricromie, ecc. su macchine di qualunque formato o sistema con o senza mettifoglio automatico e cura la buona tenuta della macchina.

Impressore di 2ª categoria.

E' colui che, a regola d'arte, con o senza incisioni, esegue tutti i lavori commerciali in genere, stereotipie, edizioni, galvani, tabellame, ecc. sotto la guida del capo-reparto e cura la buona tenuta della macchina.

Impressore di 3ª categoria.

E' colui che terminato il periodo di apprendistato viene adibito quale aiuto macchinista per avviare ed ultimare la tiratura ed è idoneo a lavorare su macchine fino al formato 35 × 50 con o senza mettifoglio e alle platine. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Stereotipista di 1ª categoria.

E' stereotipista di 1ª categoria l'operaio che esegue a perfetta regola d'arte qualsiasi lavoro con ogni sistema in uso nella specializzazione.

Stereotipista di 2ª categoria.

E' stereotipista di 2ª categoria l'operaio di normale capacità.

Stereotipista di 3ª categoria.

Appartiene a questa categoria l'apprendista che ha terminato il periodo di apprendistato. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Macchinista litografo di 1ª categoria.

E' colui che esegue qualunque lavoro di stampa, anche artistico, in nero e a colori, in cromo e fotolito, su macchine piane e rotative Offset, di qualunque formato, con o senza mettifoglio automatico e cura la buona tenuta della macchina.

Macchinista litografo di 2ª categoria.

E' colui che esegue qualunque lavoro normale in nero ed a colori su macchine piane o rotative Offset monocolore e cura la buona tenuta della macchina.

Macchinista litografo di 3ª categoria.

E' l'operaio che superati i 5 anni di apprendistato viene promosso alla 3ª categoria (aiutanti). Ad esso può essere affidata la conduzione di una macchina piana sotto la sorveglianza di un macchinista di 1ª categoria, oppure può essere assegnato quale aiutante ad una macchina rotativa bicolore. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Trasportatore litografo di 1ª categoria.

E' l'operaio che esegue qualunque trasporto per lavori in nero ed a colori, in cromo e fotolito, sia su pietra che su zinco, per macchine piane e rotative Offset di qualunque formato e risolve tutte le difficoltà inerenti.

Trasportatore litografo di 2ª categoria.

E' l'operaio che esegue qualunque trasporto normale per macchine piane ed Offset.

Trasportatore litografo di 3ª categoria.

E' l'operaio che ha compiuto il prescritto tirocinio. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Fotoincisore di 1ª categoria.

Appartengono a questa categoria gli operai che sanno riprodurre e incidere fedelmente qualsiasi lavoro della loro specializzazione dimostrando ottima e completa cognizione tecnica.

Fotoincisore di 2ª categoria.

Appartengono a questa categoria gli operai che eseguono con evidente capacità lavori inerenti al ramo ed alla loro specialità.

Fotoincisore di 3ª categoria.

Appartengono a questa categoria gli operai che hanno terminato il prescritto tirocinio. La permanenza in tale categoria è fissata in anni uno.

Art. 2.

PERSONALE FEMMINILE

a) 1ª *categoria con maggiorazione.* — Appartengono alla 1ª categoria, con maggiorazione del 5 % sulla paga base, le operaie che svolgono le seguenti mansioni:

campionariste addette alla produzione di campionari; addette alla lavorazione di scatole fini per carta da lettere e buste non in serie; cucitrici a mano per articoli non in serie; operaie addette alla lavorazione di astucci o scatole sagomate di forma complessa foderate e ricoperte in tessuto o in pelle con o senza ovattatura; luttatrici e filettatrici a mano; le addette alle cesoie circolari capaci di sviluppare le misure e predisporre la macchina stessa con esecuzione e responsabilità dirette del lavoro; le piegatrici a macchina che sappiano cambiare le misure; le cucitrici a refe che sappiano cambiare le misure; le lavoratrici alle macchine per rilievo a doppio piano; le mettifoglio e puntafoglio addette alle autoplatine semiautomatiche tipo Bebst; le mettifoglio alle macchine tipo e litografiche.

b) 1ª *categoria.* — Appartengono a questa categoria le operaie addette alle mansioni in appresso specificate:

le fustellatrici alle ballerine, le operaie addette alla lavorazione di scatole di tipo fino, le lavoranti di buste e sacchetti a mano e a pedalina, le addette alle macchine per piegature di buste, addette all'applicazione rubriche a mano, le rigatrici con conduzione della macchina, le cucitrici a mano di mastri, registri e copialettere in serie, le lavoranti alle macchine rubricatrici, le lavoranti alla numerazione a mano, addette ai bilanceri articoli di lusso e fini, puntatrici per fustellatura e tagliatura, addette alle macchine per rilievo, addette alla gommatura di buste e sacchetti a mano, addette alla verniciatura delle finestre per buste con conduzione della macchina, addette alla velinatura a mano e a macchina, addette al bilancere per la stampa a rilievo, confezionatrici di sacchetti e buste a sacco, a mano e a macchina se a queste ultime è accoppiata la stampa in anilina, addette alle fustellatrici per buste stampate o internografate, le gomitolatrici e truciolatrici in cellotex.

c) 2ª *categoria*. — Appartengono a questa categoria le lavoratrici che avendo ultimato il periodo di apprendistato vengono adibite a tutte le lavorazioni non elencate nella 1ª categoria.

Viene concessa una maggiorazione del 4 % sulla paga tabellare alle operaie addette alla gommatura di buste a macchina quando la gommatura è effettuata su buste frastagliate (imitazione carta a mano) e di piccolo formato.

Art. 3.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è fissato nella misura di anni 4 per gli uomini e di anni 3 per le donne.

Nel periodo di apprendistato l'apprendista godrà di scatti semestrali nella misura di cui all'art. 2, Parte Sesta del presente contratto.

Le donne trascorso il prescritto periodo di apprendistato passeranno in 2ª categoria, ma fino al compimento del 20° anno di età percepiranno una paga oraria pari al valore del 95 % di quella tabellare della 2ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER SACCHETTIFICI

Art. 1.

UOMINI

a) 1ª *categoria con maggiorazione*. — Appartengono alla 1ª categoria, con maggiorazione del 5 % sulla paga base, gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

addetti alla messa a punto di macchine automatiche o semi-automatiche a lavorazioni multiple; compositori a mano di fustelle a tipo americano; montatori di clichés in gomma per stampa all'anilina a più colori di precisione; stampatori all'anilina per stampa a regola d'arte a due o più colori di precisione su macchine di luce da cm. 48 in avanti.

b) 1ª *categoria*. — Appartiene a questa categoria l'operaio: compositore, stereotipista, stampatore, il tagliatore di sacchetti e carta da involgere; il fustellatore a mano e a macchina; l'addetto alla messa a punto di macchine per buste a sacco o sacchetto secondo la propria specializzazione; gli sbobinatori carte stampate; i tagliatori in zona di carta stampata paraffinata o pergamenata a taglio centrato.

c) 2ª *categoria*. — Appartiene a questa categoria l'operaio addetto alle macchine per fabbricazione di sacchetti e buste a sacco che sappia tecnicamente far funzionare la macchina affidatagli.

L'operaio addetto alle bobinatrici e alle sbobinatrici.

L'operaio che superato il periodo di apprendistato ed il periodo stabilito per la 3ª categoria, passerà automaticamente in questa categoria e vi rimarrà per il periodo di due anni e sino a che le necessità della azienda e capacità del lavoratore permetteranno il passaggio alla categoria superiore.

d) 3ª *categoria*. — Appartiene a questa categoria il lavoratore che ha superato il periodo di apprendistato. Rimarrà in 3ª categoria per anni uno.

Art. 2.

DONNE

a) 1ª *categoria con maggiorazione*. — Appartengono alla 1ª categoria con maggiorazione del 5 % sulla paga base le operaie che svolgono le seguenti mansioni:

mettifoglio alle macchine tipo e litografiche.

b) 1ª *categoria*. — Confezionatrici di sacchetti e buste a sacco a mano ed a macchina se a queste ultime è accoppiata la stampa;

addette all'incollaggio e gommatura a mano ed a macchina:

addette alle trancie e fustellatrici;

lavoranti di buste, sacchetti a mano e a pedalina;

addette alla velinatura a mano ed a macchina.

c) 2ª *categoria*. — Fascettatrici ed allestimento in genere - lavoratrici che superato il periodo di apprendistato passeranno automaticamente in questa categoria e vi rimarranno per il periodo di 2 anni e sino a che necessità dell'azienda e capacità della lavoratrice permetteranno il passaggio alla categoria superiore.

Art. 3.

APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato è fissata nella misura di anni 4 per gli uomini e di anni 3 per le donne.

Nel periodo di apprendistato l'apprendista godrà di scatti semestrali nella misura di cui all'art. 2, Parte Sesta del presente contratto.

Le donne trascorso il periodo di apprendistato passeranno in 2ª categoria, ma fino al compimento del 20° anno di età, percepiranno una paga oraria pari al valore del 95 % di quella tabellare della 2ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA FABBRICAZIONE DI SACCHI CARTA A GRANDE CONTENUTO

Art. 1.

UOMINI

a) 1ª *categoria con maggiorazione*. — Appartengono alla prima categoria con maggiorazione del 5 % sulla paga tabellare gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

addetti alla messa a punto delle macchine automatiche o semi-automatiche per confezione di sacchi o per preparazione di carta speciale da sacchi;
addetti alla messa a punto ed al funzionamento di macchine formatubi per sacchi;
addetti alla messa a punto ed al funzionamento di macchine formafondi per sacchi;
compositori a mano per fustelle di tipo americano.

b) 1ª *categoria*. — Appartengono a questa categoria gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

aiutanti alle macchine automatiche e semi-automatiche che sappiano anche farle funzionare;
montatori di clichés in gomma per stampa ad anilina;
addetti alla preparazione degli inchiostri e dei diversi tipi di colla;
gli operai che superato il periodo stabilito per la seconda categoria, passeranno automaticamente in questa categoria.

c) 2ª *categoria*. — Appartengono alla seconda categoria gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

addetti alle bobinatrici e sbobinatrici;
gli operai che superato il periodo di apprendistato ed il periodo stabilito per la 3ª categoria, passeranno automaticamente in questa categoria e vi rimarranno per il periodo di due anni e sino a che le necessità dell'azienda e la capacità del lavoratore permetteranno il passaggio alla categoria superiore.

d) 3ª *categoria*. — Appartengono a questa categoria gli operai che hanno superato il periodo di apprendistato. Rimarranno in 3ª categoria per anni uno.

e) *Apprendistato*. — La durata dell'apprendistato è fissata in anni 3, trascorsi i quali l'apprendista passerà alla 3ª categoria.

Nel periodo di apprendistato l'apprendista godrà di scatti semestrali nella misura di cui all'art. 2, Parte Sesta del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

I trasportatori di bobine, gli imballatori, gli addetti al carico e scarico non sono da comprendersi nelle qualifiche sopradette, ma nella categoria manovali specializzati.

Art. 2.

DONNE

a) 1ª *categoria con maggiorazione*. — Appartengono alla prima categoria con maggiorazione del 5 % sulla paga tabellare, le seguenti operaie:

operaie che svolgono un lavoro manuale sovraintendendo al lavoro di almeno 10 persone (capo-tavola);
addette al laboratorio prove carta, colori, colle.

b) 1ª *categoria*. — Appartengono alla prima categoria le seguenti operaie:

addette alla confezione dei campioni di sacchi ad uno o più fogli;
addette alle trance;
confezionatrici a mano di sacchi a valvola.

c) 2ª *categoria*. — Appartengono alla seconda categoria le seguenti operaie:

alimentatrici, raccoglitrici e contasacchi delle macchine automatiche o semi-automatiche;
addette alla riparazione dei sacchi e tubi;
addette all'allestimento in genere dei sacchi collati e cuciti;
fascettatrici ed imballatrici;
le donne che hanno superato il periodo previsto per la terza categoria.

d) 3ª *categoria*. — Tutte le operaie vengono assunte in questa categoria, non essendo previsto un periodo di apprendistato e vi rimarranno sino al compimento del 20° anno dopo di che passeranno automaticamente alla seconda categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER GLI SCATOLAI

Premessa

In considerazione delle particolari esigenze tecniche dalla lavorazione negli scatolifici, onde avere un razionale inquadramento di tutte le mansioni che sono esplicate in questa specializzazione, si antepone una classificazione *di tutte le lavorazioni delle scatole*.

Da tale classificazione consegue la determinazione delle categoria per i lavoratori, siano essi uomini o donne, per il fatto che tali categorie sono determinate dalle mansioni che gli stessi sono chiamati a svolgere.

Per quanto concerne il trattamento di categoria per i lavoratori occupati in stabilimenti che svolgono lavorazione esclusivamente o prevalentemente di 3ª categoria di cui al seguente art. 3, questo verrà regolato dalle norme speciali previste negli artt. 8, 14 e 18.

CATEGORIE DI LAVORAZIONI

Art. 1.

1ª CATEGORIA

Fabbricazione di astucci fini, scatole complesse per profumeria, oreficeria, bomboniere fini ecc. sempre che siano coperte, foderate o profilate con carta, tessuto, cellophan; oppure scatole di forma semplice ricoperte con pelle spaccata (che non richiede alcuna scarnitura).

Della prima categoria si distinguono alcune lavorazioni speciali: astucci e scatole sagomate di forma complessa ed artistica foderate e ricoperte in tessuto o pelle con o senza ovattatura.

Art. 2.

2ª CATEGORIA

Fabbricazione di astucci comuni, scatole per farmacia, profumeria comune, oreficeria comune, bomboniere comuni, ecc., e semprechè siano coperte, foderate o profilate con carta.

Art. 3.

3ª CATEGORIA

Fabbricazione di scatole grezze, cucite o incollate, foderate in foglio, ricoperte, senza filettatura, con o senza stampa.

Art. 4.

NOTE ILLUSTRATIVE

Qualora una scatola di qualsiasi tipo ad esempio: per calze, farmacia, profumeria, ecc. per la particolare difficoltà delle finiture raggiunga le caratteristiche proprie di una categoria superiore sarà classificata in tale categoria.

Art. 5.

NORMA SPECIALE

Le lavorazioni di astucci pieghevoli, di scatole grezze o rivestite in foglio o in tubo (quindi anche litografate) cucite a macchina, di scatole ricoperte a macchina (tipo sigaretta lusso o farmacia senza interno) non rientrano nelle lavorazioni essenzialmente manuali tradizionali e pertanto non costituiscono categoria propria in quanto totalmente o prevalentemente lavorazioni meccaniche. Gli operai addetti a queste lavorazioni fanno parte delle corrispondenti categorie di addetti alle macchine.

CATEGORIE OPERAI

DONNE ADDETTE ALLE LAVORAZIONI AL TAVOLO

Art. 6.

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria le operaie che sono in grado di eseguire completamente le lavorazioni classificate di 1ª categoria di cui all'art. 1.

Le operaie che eseguono lavori speciali di maggior pregio elencati nello stesso articolo come: astucci o scatole sagomate di forma complessa ed artistica foderate e ricoperte in tessuto o pelle con o senza ovattatura e che richiedono particolare capacità, percepiranno la maggiorazione del 5 % sulla paga prevista per le operaie di 1ª categoria.

Art. 7.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria le operaie che, dopo aver ultimato il periodo di apprendistato, sono in grado di eseguire completamente le lavorazioni classificate di 2ª categoria di cui all'art. 2.

Tali operaie possono essere adibite in qualità di aiutanti a lavori di 1ª categoria.

Art. 8.

NORME SPECIALI PER LE OPERAIE CHE ESEGUONO SOLAMENTE LAVORAZIONI DI 3ª CATEGORIA

Negli stabilimenti ove si svolgono esclusivamente o prevalentemente lavorazioni di scatole grezze, cucite od incollate, foderate in foglio, ricoperte, senza filettatura con o senza stampa, classificate nella 3ª categoria di cui all'art. 3, le operaie dovranno essere assunte in 3ª categoria, non essendo previsto un periodo di apprendistato.

Trascorso in detta categoria il periodo di anni due di effettivo servizio per le operaie originariamente assunte prima del 16° anno e di un anno di effettivo servizio se assunte dopo il 16° anno di età, alle operaie stesse verrà riconosciuto uno scatto di anzianità nella misura del 3 % sulla paga base. Qualora lo stabilimento attui anche parzialmente lavorazioni di categoria superiore, alle operaie che vi verranno adibite, verrà riconosciuto il trattamento previsto per tale categoria.

Art. 9.

CAPOTAVOLO

Appartengono a questa categoria le operaie che svolgono la mansione preminente nelle lavorazioni a gruppo o tavolo di almeno 4 elementi e siano in grado di eseguire completamente, a regola d'arte, tutte le lavorazioni richieste dalla propria categoria di lavorazione con responsabilità tecnica del lavoro.

A queste operaie verrà riconosciuta una percentuale del 4% in più sulla paga-base della propria categoria di lavorazione.

Qualora l'operaia appartenga a categoria superiore o fruisca di superminimi la differenza si intende assorbita fino a concorrenza.

UOMINI ADDETTI ALLE LAVORAZIONI ALLE MACCHINE

Art. 10.

1ª CATEGORIA CON MAGGIORAZIONE

Appartengono alla 1ª categoria, con maggiorazione del 5% sulla paga base, gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

addetti alla messa a punto di macchine automatiche o semiautomatiche a lavorazioni multiple; compositori di fustelle a mano di tipo americano.

Art. 11.

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria i tagliatori che eseguono le lavorazioni classificate in 1ª categoria di cui all'art. 1 nonchè i macchinisti addetti alla preparazione di trancie a dorare, i tagliatori in prevalenza alle macchine a ghigliottina e i fustellatori alla platina con responsabilità tecnica.

Art. 12.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria i tagliatori e preparatori che eseguono le lavorazioni classificate in 2ª categoria di cui all'art. 2 nonchè gli operai che abbiano superato il periodo di permanenza nella 3ª categoria.

Essi non possono essere adibiti alle macchine elencate per gli operai di 1ª categoria se non come aiutanti.

Art. 13.

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano ultimato il periodo di apprendistato.

La permanenza in questa categoria avrà la durata di anni due di effettivo servizio per gli operai assunti prima del compimento del 16° anno di età e di anni uno per quelli assunti dopo il 16° anno di età.

Questi operai non potranno essere adibiti alle macchine per le quali è prevista l'assegnazione alla prima categoria se non come aiutanti.

Art. 14.

NORME SPECIALI PER GLI OPERAI CHE ESEGUONO SOLAMENTE LAVORAZIONI DI 3ª CATEGORIA

Negli stabilimenti ove si svolgono esclusivamente o prevalentemente lavorazioni di scatole grezze, cucite o incollate, foderate in foglio, ricoperte, senza filettatura, con o senza stampa, classificate nella 3ª categoria di cui all'art. 3, gli operai, ultimato il periodo di apprendistato, passeranno alla 3ª categoria. Trascorso in detta categoria il periodo di anni due di effettivo servizio per gli operai originariamente assunti prima del compimento del 16° anno di età e di un anno di effettivo servizio per quelli assunti dopo il 16° anno, agli operai stessi verrà riconosciuto uno scatto di anzianità nella misura del 3% sulla paga base. Nel caso che, anche in questo tipo di lavorazione, gli operai siano addetti a macchine automatiche o semiautomatiche, la loro qualificazione avverrà in base alle norme dei precedenti articoli. Qualora lo stabilimento attui anche parzialmente lavorazioni di categoria superiore, agli operai che vi verranno adibiti verrà riconosciuto il trattamento previsto per tale categoria.

DONNE ADDETTE ALLE LAVORAZIONI ALLE MACCHINE

Art. 15.

1ª CATEGORIA CON MAGGIORAZIONE

Appartengono alla 1ª categoria con maggiorazione del 5% sulla paga base le operaie che svolgono le seguenti mansioni:

— mettifoglio alle macchine tipo e litografiche;

— lavoratrici alle macchine per rilievo a doppio piano.

Art. 16.

1ª CATEGORIA

Sono operaie di 1ª categoria le tagliatrici alla cesoia circolare o tagliatraccia capaci di sviluppare le misure e predisporre le macchine stesse con esecuzione e responsabilità diretta del lavoro; le addette alle platine a fustellare carta, alle cesoie a mano per etichettame ed ai bilancieri a motore per lavori a rilievo stampati con messa a punto degli stampi.

Art. 17.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria le operaie che, dopo aver ultimato il periodo di apprendistato, vengono adibite a mansioni non previste per l'assegnazione in 1ª categoria.

Tali operaie non possono essere addette alle macchine per le quali è prevista la 1ª categoria se non come aiutanti.

Art. 18.

NORME SPECIALI PER LE OPERAIE CHE ESEGUONO SOLAMENTE LAVORAZIONI DI 3ª CATEGORIA

Negli stabilimenti ove si svolgono esclusivamente o prevalentemente lavorazioni di scatole grezze, cucite o incollate, foderate in foglio, ricoperte, senza filettatura, con o senza stampa, classificate nella 3ª categoria di cui all'art. 3, le operaie dovranno essere assunte in 3ª categoria non essendo previsto un periodo di apprendistato.

Trascorso in detta categoria il periodo di anni due di effettivo servizio per le operaie originariamente assunte prima del compimento del 16° anno di età e di anni uno di effettivo servizio se assunte dopo il 16° anno, alle operaie stesse verrà riconosciuto uno scatto di anzianità nella misura del 3% sulla paga base.

Nel caso che, anche in questo tipo di lavorazione, le operaie siano addette a macchine automatiche o semi-

automatiche, la loro qualificazione avverrà in base alle norme dei precedenti articoli.

Qualora lo stabilimento attui, anche parzialmente, lavorazioni di categoria superiore, alle operaie che vi verranno adibite verrà riconosciuto il trattamento previsto per tale categoria.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Negli stabilimenti ove si svolgono le lavorazioni di cui agli articoli 1 e 2 la durata dell'apprendistato è fissata nella misura di anni 4 per gli uomini e di anni 3 per le donne.

Le donne trascorso il periodo di apprendistato passeranno in 2ª categoria, ma fino al compimento del 20° anno di età percepiranno una paga oraria pari al valore del 95% di quella tabellare della 2ª categoria.

Per quanto concerne gli stabilimenti che svolgono esclusivamente o prevalentemente lavorazioni classificate nella 3ª categoria di cui all'articolo 3, l'apprendistato è limitato al solo personale maschile ed avrà la durata di 4 anni.

Durante il periodo di apprendistato l'apprendista godrà di scatti semestrali nella misura di cui all'articolo 2 Parte Sesta del presente contrato.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA FABBRICAZIONE DI CARTINE E TUBETTI PER SIGARETTE

LAVORAZIONI ALLE MACCHINE

UOMINI

Art. 1.

1ª CATEGORIA CON MAGGIORAZIONE

Appartengono alla 1ª categoria, con maggiorazione del 5% sulla paga base, gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

Addetti alla messa a punto di macchine automatiche o semi-automatiche a lavorazioni multiple: tagliatori a ghigliottina che eseguono prevalentemente mansioni per le quali è richiesta una particolare precisione (es.: etichette litografate di piccolo formato, ecc.).

Art. 2.

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che svolgono le mansioni di cui in appresso:

I macchinisti che siano in grado di attrezzare e predisporre per la esecuzione del lavoro le macchine non previste nel precedente articolo.

I tagliatori a ghigliottina a mano e motore.

Art. 3.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che svolgono mansioni non previste per l'assegnazione in 1ª categoria e che abbiano superato il periodo di permanenza nella 3ª categoria.

Art. 4.

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria gli operai che abbiano ultimato il periodo di apprendistato.

La permanenza in questa categoria è fissata in anni uno. Trascorso questo periodo di tempo l'operaio acquisisce il diritto al passaggio alla categoria superiore.

DONNE

Art. 5.

1ª CATEGORIA CON MAGGIORAZIONE

Appartengono alla 1ª categoria con maggiorazione del 5% sulla paga base le operaie che svolgono le seguenti mansioni:

— mettifoglio alle macchine tipo e litografiche.

Art. 6.

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria le operaie addette alle mansioni di cui in appresso:

Operaie che distribuiscono ed aiutano il lavoro delle addette alle macchine per tubetti, cartine e macchinette per sigarette.

Le operaie che siano in grado di predisporre per la esecuzione del lavoro le seguenti macchine: macchine per tubetti, gommatrici, intrecciatrici, macchine per bocchini, stampatrici, cesoie circolari e tagliatraccia.

Le addette ai bilancieri a mano ed a motore per la fabbricazione delle macchinette per sigarette con messa a punto degli stampi.

Art. 7.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria tutte le operaie che non siano adibite alle mansioni per le quali è prevista la 1ª categoria e che abbiano superato il periodo di apprendistato.

DONNE ADDETTE ALLA LAVORAZIONE A MANO

Art. 8.

1ª CATEGORIA

Sono considerate operaie di 1ª categoria le operaie addette al controllo numerico del contenuto e dell'allestimento o confezionatura.

Le capo-tavolo o banco percepiscono una maggiorazione del 5% sulla paga prevista per le operaie di 1ª categoria.

Art. 9.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria tutte le operaie che non siano adibite alle mansioni per le quali è prevista la 1ª categoria e che abbiano superato il periodo di apprendistato.

Art. 10.

APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato di questa specializzazione è fissato nella misura di anni 3 sia per gli uomini che per le donne.

Nel periodo di apprendistato l'apprendista godrà di scatti semestrali nella misura di cui all'articolo 2, Parte Sesta del presente Contratto.

Le donne trascorso il periodo di apprendistato passeranno in 2ª categoria, ma fino al compimento del 20° anno di età percepiranno una paga oraria pari al valore del 95% di quella tabellare della 2ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI
PER LE CARTE DA PARATI

Art. 1.

CATEGORIE MASCHILI

a) Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni 3.

b) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di apprendistato.

L'appartenenza alla 3ª categoria è fissata in anni 2 trascorsi i quali gli operai acquisiscono il diritto al passaggio in 2ª categoria.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

I miscelatori di colore, trascorsi 5 anni di appartenenza alla 2ª categoria, acquisiscono il diritto al passaggio in 1ª categoria.

d) 1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria i conduttori di macchine pluricolori, i conduttori di macchine a fonsare (monocolore) e i miscelatori di colore trascorso il periodo di appartenenza alla 2ª categoria.

Art. 2.

CATEGORIE FEMMINILI

a) Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni 2.

b) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria le operaie che hanno superato il periodo di apprendistato.

L'appartenenza alla 3ª categoria è fissata in anni 2 trascorsi i quali le operaie acquisiscono il dirito al passaggio in 2ª categoria.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria le goffratrici e rollatrici.

d) 1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria le operaie cernitrici; campionariste.

Art. 3.

MAGGIORAZIONI

Si riconosce il 5% di maggiorazione sul minimo di paga tabellare della 1ª categoria agli operai addetti alle seguenti mansioni:

— conduttori di macchine pluricolori;

— preparatori di colore che adempiono autonomamente alle proprie funzioni.

NORME TECNICHE SPECIALI
PER LE CARTE PATINATE, GOMMATE
E PARAFFINATE

Premessa

Le parti sono concordi sul fatto che, data la caratteristica delle predette lavorazioni, non si può disciplinare il periodo di apprendistato.

In conseguenza di quanto sopra, al personale assunto viene attuato il trattamento appresso specificato rispettivamente per le categorie maschili e per quelle femminili.

Art. 1.

CATEGORIE MASCHILI

a) Agli uomini di prima assunzione viene corrisposto il minimo di paga tabellare spettante ai « manovali comuni » in rapporto alle età per un periodo di mesi 6 dall'assunzione per coloro che sono assunti ad età superiore ai 18 anni e per quel maggior periodo necessario sino al compimento del 18° anno di età per coloro che sono assunti ad età inferiore.

Trascorso il predetto periodo i lavoratori passeranno in 3ª categoria o acquisiranno la qualifica di « manovale specializzato » di cui al successivo articolo 3.

b) trascorso il periodo di anni 1 in 3ª categoria gli operai acquisiranno tutti indistintamente il diritto al passaggio in 2ª categoria.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di appartenenza in 3ª categoria.

Gli stampatori ad anilina per carte paraffinate, i conduttori calandratori, i preparatori di colore, i frizionatori, trascorsi 3 anni di permanenza in 2ª categoria, acquisiranno il diritto al passaggio in 1ª categoria.

d) 1ª *Categoria.*

Sono considerati di 1ª categoria gli operai che svolgono le seguenti mansioni:

— conduttori di macchine gommatrici;

i tagliatori a ghigliottina per carte stampate per incarto in formato a disegno centrato;

— primo operaio ai minerali;

— i tagliatori in zona di carte stampate, paraffinate o pergamenate a taglio centrato;

— gli addetti alla stampa per rotoli gommati a più colori con altezza di macchina di luce da cm. 48 in avanti;

— i conduttori di macchine tipo Verny a più rotoli.

Appartengono inoltre alla 1ª categoria:

— gli stampatori ad anilina per carte paraffinate, i conduttori calandratori, i preparatori di colore, i frizionatori, trascorsi 3 anni di permanenza in 2ª categoria.

e) *Maggiorazioni.* — Si riconosce il 5% di maggiorazione sul minimo di paga tabellare della 1ª categoria agli operai addetti alle seguenti mansioni:

— conduttori di macchine patinatrici;

— montatori di clichés in gomma per stampa alla anilina a più colori di precisione per macchine di luce da cm. 48 in avanti;

— stampatori all'anilina per stampa a regola d'arte o due o più colori di precisione su macchine di luce da cm. 48 in avanti;

— primo operaio lisciatore;

— primo operaio preparatore di colore.

Articolo aggiunto. — Ai lavoratori che usano sostanze deterioranti verranno forniti, a cura dell'azienda, indumenti a protezione del vestiario, zoccoli e sapone.

Art. 2.

CATEGORIE FEMMINILI

a) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria le lavoratrici assunte per le mansioni previste per le operaie.

La permanenza in 3ª categoria di queste operaie è fissata in anni due per quelle assunte ad età inferiore ai 18 anni e in anni uno per quelle assunte ad età superiore ai 18 anni.

Trascorso il predetto periodo le lavoratrici acquisiranno il diritto al passaggio in 2ª categoria.

b) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria le goffratrici a rotolo, le puntatrici a foglio, le lisciatrici e le puntatrici alle perforatrici.

Appartengono inoltre alla 2ª categoria le operaie cernitrici e impaccatrici trascorso il periodo di appartenenza alla 3ª categoria. Per le cernitrici e impaccatrici l'appartenenza alla 2ª categoria è fissata in anni 1, trascorso il quale si acquisisce il diritto al passaggio in 1ª categoria.

c) 1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria le operaie cernitrici e impaccatrici che abbiano superato il periodo di appartenenza alle categorie inferiori.

Art. 3.

MANOVALI SPECIALIZZATI

Appartengono a questa categoria gli operai che siano adibiti al carico e scarico delle diverse macchine proprie delle lavorazioni disciplinate.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LA LAVORAZIONE DELLE CARTE SENSIBILI

Art. 1.

CATEGORIE MASCHILI

a) Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni 3.

b) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di apprendistato.

L'appartenenza alla 3ª categoria è fissata in anni 2 trascorsi i quali gli operai saranno assegnati alla categoria corrispondente alle mansioni esplicate.

Appartengono inoltre alla 3ª categoria gli addetti alle srotolatrici a motore di carte sensibili ed altre, e gli aiutanti alle macchine per riproduzione disegni.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria gli aiutanti addetti alle macchine per la sensibilizzazione della carta, i conduttori per le macchine tagliatrici Verny a rotolo e perforatrici ed i macchinisti alle macchine per riproduzione disegni.

d) 1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria i conduttori di macchine per la sensibilizzazione della carta.

Art. 2.

CATEGORIE FEMMINILI

a) Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni 2.

b) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria le operaie che hanno superato il periodo di apprendistato.

Le operaie avvolgitrici e confezionatrici, trascorsi due anni di appartenenza alla 3ª categoria, acquisiranno il diritto al passaggio in 2ª categoria.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria le operaie avvolgitrici e confezionatrici che hanno trascorso il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

d) *Donne aventi funzioni previste per gli uomini.*

Per le operaie adibite alle mansioni previste per la 1ª, 2ª, 3ª categoria uomini la paga oraria verrà calcolata in riferimento alla corrispondente paga dell'uomo con gli scarti percentuali del 5%, 10% e 15% rispettivamente per la 1ª, 2ª e 3ª categoria.

NORME TECNICHE SPECIALI PER LE CARTE E CARTONI ONDULATI

Art. 1.

CATEGORIE MASCHILI

a) Apprendistato.

La durata dell'apprendistato è fissata in anni 3.

b) 3ª *Categoria.*

Appartengono alla 3ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di apprendistato.

L'appartenenza alla 3ª categoria è fissata in anni 2 trascorsi i quali gli operai acquisiscono il diritto al passaggio in 2ª categoria.

c) 2ª *Categoria.*

Appartengono alla 2ª categoria gli operai che hanno superato il periodo di appartenenza alla 3ª categoria.

d) 1ª *Categoria.*

Appartengono alla 1ª categoria i conduttori di macchine ondulatrici per la carta e cartone con almeno due anni di appartenenza alla 2ª categoria.

Art. 2.

MAGGIORAZIONI

a) Alle raccoglitrici e levafoglio per il primo anno verrà corrisposto il trattamento economico previsto per la 3ª categoria donne.

Trascorso tale periodo sarà loro corrisposta la percentuale di maggiorazione del 5% sulla paga tabellare della suddetta categoria.

b) Si riconosce il 5% di aumento sul minimo di paga tabellare della 1ª categoria al capo-macchina di macchine ondulatrici per carte e cartoni capace di mettere a punto e di apprestare le misure con responsabilità diretta del lavoro e con 5 anni di appartenenza alla categoria.

PARTE SESTA

TABELLE DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO

STIPENDI E SALARI

Art. 1.

TABELLE DEI MINIMI DI STIPENDIO E DI SALARIO

I minimi di stipendio e di salario sono quelli indicati nelle tabelle allegate e decorrono dal 16 giugno 1958.

Art. 2.

DETERMINAZIONE DELLA PAGA BASE DEGLI APPRENDISTI

La paga per i singoli scatti semestrali degli apprendisti è determinata sulla base delle seguenti aliquote percentuali:

Uomini:

Durata dell'apprendistato in scatti semestrali.

	6 semestri	*8 semestri*
1	50%	50%
2	55%	55%
3	60%	60%
4	70%	65%
5	80%	70%
6	90%	75%
7	100% 3ª categ.	80%
8	—	90%
9	—	100% 3ª categ.

Le predette percentuali sono riferite alla paga tabellare dell'operaio di 3ª categoria.

Donne:

Durata dell'apprendistato in scatti semestrali.

	4 semestri	*6 semestri*
1	55%	55%
2	65%	60%
3	75%	65%
4	90%	75%
5	100% 3ª categ.	85%
6	—	95%
7	—	100% 2ª categ.

Per le specializzazioni delle carte da parati e delle carte sensibili le percentuali di cui sopra sono riferite alla paga tabellare dell'operaia di 3ª categoria.

Per le altre specializzazioni, in cui è previsto l'apprendistato, le percentuali sono riferite alla paga tabellare dell'operaia di 2ª categoria. In questo ultimo caso le apprendiste, una volta trascorso il predetto periodo di apprendistato, percepiranno una paga oraria pari al valore del 95% di quella tabellare della seconda categoria donne sino al compimento del 20° anno di età.

Norma transitoria.

Alle apprendiste, che alla data del 15 giugno 1958 percepissero eventualmente una paga di fatto superiore a quella derivante dall'applicazione delle percentuali di cui sopra, verrà mantenuto tale migliore trattamento sino all'intero assorbimento a seguito della maturazione dei successivi scatti.

ZONA « 0 »

Milano - Torino - Genova

IMPIEGATI

	Milano	Torino	Genova
	Valori mensili		
UOMINI			
1ª Categoria	83.200	81.600	81.250
2ª Categoria:			
superiore ai 21 anni	64 400	63 250	63.000
inferiore ai 21 anni	55.900	54.850	54.650
3ª Categoria *A*):			
superiore ai 21 anni	46 150	45 150	44.800
da 20 a 21 anni	44 350	43 400	43 050
» 19 » 20 »	42 550	41 700	41 400
» 18 » 19 »	39 100	38 250	37 950
» 17 » 18 »	33 700	32 950	32 750
» 16 » 17 »	31 200	30 550	30 350
inferiore ai 16 anni	25.750	25.250	25.050
3ª Categoria *B*):			
superiore ai 21 anni	39 650	38 700	38 450
da 20 a 21 anni	37 900	36 950	36 750
» 19 » 20 »	36 800	35 900	35 650
» 18 » 19 »	34.450	33.550	33.400
» 17 » 18 »	29 150	28.400	28 250
» 16 » 17 »	27 400	26.700	26 600
inferiore ai 16 anni	21.800	21.350	21.200
DONNE			
1ª Categoria	83.200	81.600	81.250
2ª Categoria:			
superiore ai 21 anni	53 450	52.400	52.050
inferiore ai 21 anni	46.000	45.050	44.800
3ª Categoria *A*):			
superiore ai 21 anni	39 450	38 650	38 300
da 20 a 21 anni	37 200	36 400	36.150
» 19 » 20 »	33.500	32 800	32 550
» 18 » 19 »	31 000	30 350	20.100
» 17 » 18 »	28 450	27 900	27 650
» 16 » 17 »	26 450	25 850	25.650
inferiore ai 16 anni	23.600	23.100	22.900
3ª Categoria *B*):			
superiore ai 21 anni	33.200	32.600	32 400
da 20 a 21 anni	31 750	31 200	31 000
» 19 » 20 »	29 700	29 250	29 050
» 18 » 19 »	26 250	25 750	25 600
» 17 » 18 »	23.900	23.550	23 350
» 16 » 17 »	22 700	22 350	22 250
inferiore ai 16 anni	19.900	19.600	19.450

INTERMEDI

	Milano	Torino	Genova
UOMINI	Valori mensili		
1ª Categoria:			
a) intermedi grafici	64 400	63.250	63.000
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	57 550	57.250	57.100
2ª Categoria	46.850	46.300	46.000
DONNE			
1ª Categoria	49 300	49 050	48 650
2ª Categoria	40.400	39.900	39.550

OPERAI

	Milano	Torino	Genova
UOMINI	Valori orari		
1ª Categoria	204,50	201,50	201 —
2ª Categoria	184,50	181,50	180,50
3ª Categoria	171 —	168 —	166 —
Legatori di Cartotecnica:			
1ª Categoria	207 —	204 —	203,50
2ª Categoria	188 —	183,50	183 —
Servizi complementari:			
Operai specializzati	204.50	201,50	201 —
Operai qualificati	184,50	181,50	180,50
Manovali specializzati:			
sopra i 18 anni	171 —	168 —	166 —
tra i 16 e i 18 anni	126,—	124 —	123 —
inferiore ai 16 anni	87,50	86 —	85,50
Manovali comuni:			
sopra i 18 anni	163 —	160 —	158,50
tra i 16 e i 18 anni	120,50	117 —	117 —
inferiore ai 16 anni	84 —	82 —	81,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:			
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti infermieri patentati:	Valori giornalieri		
paga per 8 ore	1.636,50	1.614,50	1.009,50
» 9 »	1.809 —	1.784,50	1.777 —
» 10 »	1.996,50	1.069,50	1.961,50
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):			
— di età superiore ai 18 anni:	Valori giornalieri		
paga per 8 ore	1.378 —	1.353 —	1.340 —
» 9 »	1.531 —	1.502,50	1.486,50
» 10 »	1.692,50	1.661 —	1.643 —
— di età dai 16 ai 18 anni:			
paga per 8 ore	1.082 —	1.062 —	1.052 —
» 9 »	1.201,50	1.179,50	1.167,50
» 10 »	1.329 —	1.304 —	1.290 —
— di età inferiore ai 16 anni:			
paga per 8 ore	851.50	836 —	828 —
» 9 »	946 —	928,50	920 —
» 10 »	1.046 —	1.026,50	1.015,50
DONNE	Valori orari		
1ª Categoria	151,50	149 —	148 —
2ª Categoria	140 —	137,50	136,50
3ª Categoria - Donne manovali.			
sopra i 18 anni	133,50	131 —	130 —
tra i 16 e i 18 anni	100,50	98,50	97,50
inferiore ai 16 anni	80,50	79 —	78,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:			
Gruppo C) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri		
paga per 8 ore	1.206,50	1.186,50	1.179,50
» 9 »	1.340,50	1.317,50	1.309,50
» 10 »	1.484 —	1.457 —	1.447,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:			
paga per 8 ore	1.143 —	1.119,50	1.116 —
» 9 »	1.269,50	1.244 —	1 235 50
» 10 »	1.405,50	1.376 —	1.366,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

	Milano	Torino	Genova
UOMINI			
Compositori, impressori e stereotipisti:	Valori orari		
di 1ª categoria	262,50	258,50	257 —
» 2ª »	222 —	218 —	215,50
» 3ª »	190.50	186,50	185,50
Litografi e fotoincisori:			
di 1ª categoria	282 —	278 —	277,50
» 2ª »	234 —	230,50	229,50
» 3ª »	202 —	199 —	198 —
Legatori di categoria extra	272 —	267,50	266 —

ZONA « 1ª »

Como - Firenze - Roma - Varese

IMPIEGATI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria	81.250	81.250
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	63.000	52 050
inferiore ai 21 anni	54.650	44.800
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	44.800	38 300
da 20 a 21 anni	43 050	36 150
» 19 » 20 »	41 400	32 550
» 18 » 19 »	37 950	30 100
» 17 » 18 »	32 750	27 650
» 16 » 17 »	30 350	25 650
inferiore ai 16 anni	25.050	22.900
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	38 450	32 400
da 20 a 21 anni	36 750	31 000
» 19 » 20 »	35 650	29 050
» 18 » 19 »	33 400	25 500
» 17 » 18 »	28 250	23 350
» 16 » 17 »	26 600	22 550
inferiore ai 16 anni	21.200	19.500

INTERMEDI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	63.000	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	57 100	48 650
2ª Categoria	46.000	39.550

Como - Firenze - Roma Varese

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	201 —
2ª Categoria	180,50
3ª Categoria	166 —
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	203,50
2ª Categoria	183 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	201 —
» qualificati	180,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	166 —
tra i 16 e i 18 anni	123 —
inferiore ai 16 anni	85,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	158,50
tra i 16 e i 18 anni	117 —
inferiore ai 16 anni	81,50

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.609,50
» 9 »	1.777 —
» 10 »	1.961,50

Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):

— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.340 —
» 9 »	1.486,50
» 10 »	1.643 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.052 —
» 9 »	1.167,50
» 10 »	1.290,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	828 —
» 9 »	920 —
» 10 »	1.015,50

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	148 —
2ª Categoria	136,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	130 —
tra i 16 e i 18 anni	97,50
inferiore ai 16 anni	78,50

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.179,50
» 9 »	1.311 —
» 10 »	1.448,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.109 —
» 9 »	1.233 —
» 10 »	1.363,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI

	Roma	Firenze	Como Varese
Compositori, impressori e stereotipisti:	Valori orari		
di 1ª categoria	257 —	252 —	251,50
» 2ª »	215,50	215,50	214,50
» 3ª »	186,50	186,50	186,50
Litografi e fotoincisori:			
di 1ª categoria	277,50	270 —	269 —
» 2ª »	229,50	227,50	227 —
» 3ª »	198,50	198,50	198,50
Legatori di categoria extra	266 —	259 —	259 —

ZONA « 2ª »

Aosta - Bolzano - Cremona - Livorno - Massa - Novara Pavia - Pisa - Sondrio - Trieste

IMPIEGATI

	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	78.500	78.500
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	60.700	50.100
inferiore ai 21 anni	52.450	43.100
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	44.700	37.500
da 20 a 21 anni	42.950	35 300
» 19 » 20 »	41 250	31.850
» 18 » 19 »	37.900	29.400
» 17 » 18 »	32.600	27.050
» 16 » 17 »	30.300	25 150
inferiore ai 16 anni	24.950	22.450
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	37.150	31.450
da 20 a 21 anni	35.450	30.100
» 19 » 20 »	34.450	28.200
» 18 » 19 »	32 250	24 900
» 17 » 18 »	27 250	22.700
» 16 » 17 »	25 650	21.550
inferiore ai 16 anni	20.450	18.850

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	60.700	—
b) intermedi cartotecnici - *trasformatori*	56.000	47.600
2ª Categoria	44.900	38.750

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	193,50
2ª Categoria	174 —
3ª Categoria	160,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	195,50
2ª Categoria	176 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	193,50
» qualificati	174 —
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	160,50
tra i 16 e i 18 anni	118,50
inferiore ai 16 anni	82,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	153 —
tra i 16 e i 18 anni	113 —
inferiore ai 16 anni	78,50

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.550,50
» 9 »	1.712 —
» 10 »	1.838 —

Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri o fattorini):

— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.293 —
» 9 »	1.435 —
» 10 »	1.537 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.015 —
» 9 »	1.127 —
» 10 »	1.245,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	790 —
» 9 »	887 —
» 10 »	981 —

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	143 —
2ª Categoria	131,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	125,50
tra i 16 e i 18 anni	94 —
inferiore ai 16 anni	75 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.138 —
» 9 »	1.264 —
» 10 »	1.396 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.071 —
» 9 »	1.190 —
» 10 »	3.116 —

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

	Trieste	Aosta Bolzano Livorno Massa Novara Pisa Sondrio	Cremona Pavia
UOMINI			
Compositori, impressori e stereotipisti:		Valori orari	
di 1ª categoria	257 —	243 —	237 —
» 2ª »	215,50	206,50	204,50
» 3ª »	185,50	178,50	177 —
Litografi e fotoincisori:			
di 1ª categoria	277,50	261,50	253,50
» 2ª »	229,50	219 —	215,50
» 3ª »	198 —	190,50	188,50
Legatori di categoria extra	266 —	250 —	243,50

ZONA « 3ª »

Bergamo - Biella - Brescia - Gorizia - Imperia - Savona Trento - Venezia - Vercelli

IMPIEGATI	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	78.400	78.400
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	60.650	49.750
inferiore ai 21 anni	52.400	42.800
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	44.600	37.300
da 20 a 21 anni	42.850	35.150
» 19 » 20 »	41.100	31.650
» 18 » 19 »	37.800	29.300
» 17 » 18 »	32.550	26.950
» 16 » 17 »	30.150	25.050
inferiore ai 16 anni	24.900	22.350
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	36.450	30.700
da 20 a 21 anni	34.850	29.350
» 19 » 20 »	33.850	27.450
» 18 » 19 »	31.750	24.300
» 17 » 18 »	26.750	22.200
» 16 » 17 »	25.250	21.000
inferiore ai 16 anni	20.100	18.450

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	60.650	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	55.550	47.550
2ª Categoria	44.450	38.200

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	193 —
2ª Categoria	172,50
3ª Categoria	158,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	195 —
2ª Categoria	174,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	193 —
qualificati	172,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	158,50
tra i 16 e i 18 anni	116,50
inferiore ai 16 anni	81,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	150,50
tra i 16 e i 18 anni	111 —
inferiore ai 16 anni	77 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.544,50
» 9 »	1.704,50
» 10 »	1.879,50

	Bergamo - Biella - Brescia - Gorizia - Imperia - Savona - Trento - Venezia - Vercelli
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.280 —
» 9 »	1.420 —
» 10 »	1.571,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.004,50
» 9 »	1.114,50
» 10 »	1.233,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	791 —
» 9 »	877,50
» 10 »	971 —

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	141,50
2ª Categoria	130 —
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	123,50
tra i 16 e i 18 anni	92,50
inferiore ai 16 anni	75 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.127 —
» 9 »	1.252 —
» 10 »	1.382,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.053,50
» 9 »	1.170,50
» 10 »	1.294 —

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

	Biella	Bergamo Brescia Gorizia Savona Venezia Vercelli	Trento	Imperia
UOMINI		Valori orari		
Compositori, impressori e stereotipisti:				
di 1ª categoria	252 —	244 —	243 —	234 —
» 2ª »	213 —	204 —	203 —	200 —
» 3ª »	184,50	174,50	174 —	174 —
Litografi e fotoincisori:				
di 1ª categoria	269,50	264 —	261,50	251 —
» 2ª »	225 —	217 —	216 —	212,50
» 3ª »	196 —	187 —	186,50	186 —
Legatori di categoria extra	259,50	252 —	250 —	241 —

ZONA « 4ª »

La Spezia - Mantova - Padova - Ravenna - Verona - Vicenza

IMPIEGATI	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	76.850	76.850
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	59.400	48.550
inferiore ai 21 anni	51.550	41.800
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	41.850	35.700
da 20 a 21 anni	40.200	33.700
» 19 » 20 »	38.650	30.350
» 18 » 19 »	35.450	28.050
» 17 » 18 »	30.550	25.750
» 16 » 17 »	28.300	23.900
inferiore ai 16 anni	23.850	21.400
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	35.700	30.200
da 20 a 21 anni	34.100	28.950
» 19 » 20 »	33.150	27.050
» 18 » 19 »	31.050	23.900
» 17 » 18 »	26.250	21.750
» 16 » 17 »	24.650	20.700
inferiore ai 16 anni	19.700	18.100

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	59.400	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	54.100	46.050
2ª Categoria	43.350	37.200

OPERAI

UOMINI	La Spezia - Mantova - Padova - Ravenna - Verona - Vicenza
	Valori orari
1ª Categoria	188,50
2ª Categoria	169 —
3ª Categoria	155,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	191 —
2ª Categoria	171 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	188,50
» qualificati	169 —
Manovali specializzati	
sopra i 18 anni	155,50
tra i 16 e i 18 anni	114,50
inferiore ai 16 anni	79,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	147,50
tra i 16 e i 18 anni	109 —
inferiore ai 16 anni	76 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

	Valori giornalieri
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	
paga per 8 ore	1.509,50
» 9 »	1.666,50
» 10 »	1.838 —
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.252,50
» 9 »	1.389 —
» 10 »	1.535,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	988,50
» 9 »	[illegible]
» 10 »	1.206 —
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	774 —
» 9 »	859 —
» 10 »	949 —

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	138,50
2ª Categoria	127,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	121 —
tra i 16 e i 18 anni	91 —
inferiore ai 16 anni	73 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	
paga per 8 ore	1.104,50
» 9 »	1.227,50
» 10 »	1.355,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.036 —
» 9 »	1.15[illegible],50
» 10 »	1.273 —

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	La Spezia Padova Verona Vicenza	Mantova Ravenna
	Valori orari	
Compositori, impressori o stereotipisti:		
di 1ª categoria	237 —	231,50
» 2ª »	199,50	198 —
» 3ª »	171,50	170 —
Litografi e fotoincisori:		
di 1ª categoria	256 —	248,50
» 2ª »	212,50	209,50
» 3ª »	183,50	181,50
Legatori di categoria extra	244,50	238 —

ZONA « 5ª »

Alessandria - Belluno - Bologna - Modena - Napoli Parma - Piacenza - Reggio Emilia

IMPIEGATI	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	76.600	76.600
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	56.700	48.300
inferiore ai 21 anni	50.950	41.550
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	41.350	35.300
da 20 a 21 anni	39.700	33.300
» 19 » 20 »	38.100	30.000
» 18 » 19 »	35.000	27.750
» 17 » 18 »	30.150	25.500
» 16 » 17 »	28.000	23.050
inferiore ai 16 anni	23.100	21.100
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	35.050	30.100
da 20 a 21 anni	33.500	28.750
» 19 » 20 »	32.500	26.950
» 18 » 19 »	30.450	23.800
» 17 » 18 »	25.700	21.700
» 16 » 17 »	24.250	20.600
inferiore ai 16 anni	19.350	18.050

INTERMEDI		
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	58.700	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	58.500	45.750
2ª Categoria	42.700	30.700

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	184,50
2ª Categoria	164,50
3ª Categoria	151,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	187 —
2ª Categoria	166,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	184,50
» qualificati	164,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	151,50
tra i 16 e i 18 anni	112 —
inferiore ai 16 anni	77,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	144
tra i 16 e i 18 anni	106 —
inferiore ai 16 anni	74 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

	Valori giornalieri
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	
paga per 8 ore	1.475,50
» 9 »	1.628 —
» 10 »	1.797 —
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.222,50
» 9 »	1.357 —
» 10 »	1.498,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	959,50
» 9 »	1.065 —
» 10 »	1.177 —
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	755,50
» 9 »	839 —
» 10 »	927 —

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	135 —
2ª Categoria	124 —
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	118 —
tra i 16 e i 18 anni	88,50
inferiore ai 16 anni	71 —

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	
paga per 8 ore	1.077 —
» 9 »	1.195,50
» 10 »	1.321,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.012,50
» 9 »	1.123,50
» 10 »	1.243,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	Alessandria Bologna Napoli	Belluno Modena Parma Piacenza Reg. Emilia
Compositori, impressori e stereotipisti:	Valori orari	
di 1ª categoria	238,50	227 —
» 2ª »	197,50	193 —
» 3ª »	168,50	167 —
Litografi e fotoincisori:		
di 1ª categoria	258,50	244 —
» 2ª »	212 —	205 —
» 3ª »	180,50	179 —
Legator di categoria extra	247 —	233 —

ZONA « 6ª »

Forlì - Grosseto - Lucca - Pistoia - Udine

IMPIEGATI

	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	74.550	74.550
2ª Categoria		
superiore ai 21 anni	56.500	47.000
inferiore ai 21 anni	49.050	40.450
ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	40.350	34.750
da 20 a 21 anni	38.750	32.750
» 19 » 20 »	37.200	29.500
» 18 » 19 »	34.150	27.250
» 17 » 18 »	29.450	25.100
» 16 » 17 »	27.250	23.250
inferiore ai 16 anni	22.550	20:800
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	34.500	29.200
da 20 a 21 anni	32.950	27.950
» 19 » 20 »	32.000	26.100
» 18 » 19 »	29.950	23.100
» 17 » 18 »	25.350	21.050
» 16 » 17 »	23.850	19.950
inferiore ai 16 anni	19.000	17.500

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	56.500	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	52.650	44.950
2ª Categoria	42.100	36.450

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	182,50
2ª Categoria	163 —
3ª Categoria	150 —
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	185 —
2ª Categoria	165,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	182,50
qualificati	163 —
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	150 —
tra i 16 e i 18 anni	111 —
inferiore ai 16 anni	77 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	142,50
tra i 16 e i 18 anni	105 —
inferiore ai 16 anni	73 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.462,50
» 9 »	1.613,50
» 10 »	1.781 —
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.210,50
9 »	1.344 —
» 10 »	1.484,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	950,50
» 9 »	1.055 —
» 10 »	1.165,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	748,50
» 9 »	830,50
» 10 »	918 —

DONNE	Forlì - Grosseto - Lucca - Pistoia - Udine
	Valori orari
1ª Categoria	133,50
2ª Categoria	123 —
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	117 —
tra i 16 e i 18 anni	88 —
inferiore ai 16 anni	70,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	
paga per 8 ore	1.067 —
» 9 »	1.185 —
» 10 »	1.309 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	1.007,50
» 9 »	1.119 —
» 10 »	1.237,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	Valori orari
Compositori, impressori e stereotipisti:	
di 1ª categoria	224 —
» 2ª »	189,50
» 3ª »	164 —
Litografi e fotoincisori:	
di 1ª categoria	241 —
» 2ª »	2 2 —
» 3ª »	176 —
Legatori di categoria extra	230,50

ZONA « 7ª »

Ancona - Asti - Cuneo - Ferrara - Palermo - Rovigo Siena - Treviso

IMPIEGATI

	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	74.450	74.450
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	56.050	46.900
inferiore ai 21 anni	48.650	40.400
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	39.750	33.950
da 20 a 21 anni	38.200	32.050
» 19 » 20 »	36.700	28.850
» 18 » 19 »	33.750	26.650
» 17 » 18 »	29.100	24.500
» 16 » 17 »	26.950	22.750
inferiore ai 16 anni	22.250	20.350
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	33.850	28.400
da 20 a 21 anni	32.350	27.150
» 19 » 20 »	31.400	25.450
» 18 » 19 »	29.400	22.500
» 17 » 18 »	24.850	20.500
» 16 » 17 »	23.450	19.500
inferiore ai 16 anni	18.700	17.050

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	56.050	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	52.100	44.600
2ª Categoria	41.550	35.600

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	179 —
2ª Categoria	159,50
3ª Categoria	146 —
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	181 —
2ª Categoria	161,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	179 —
» qualificati	159,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	146 —
tra i 16 e i 18 anni	108 —
inferiore ai 16 anni	75 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	139 —
tra i 16 e i 18 anni	102,50
inferiore ai 16 anni	71,50

	Ancona - Asti - Cuneo - Ferrara - Palermo - Rovigo - Siena - Treviso
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.430 —
» 9 »	1.578,50
» 10 »	1.742,50
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.183 —
» 9 »	1.313 —
» 10 »	1.450 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	920 —
» 9 »	1.030 —
» 10 »	1.138,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	731 —
» 9 »	811,50
» 10 »	896,50
DONNE	Valori orari
1ª Categoria	130,50
2ª Categoria	120 —
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra il 8 anni	114 —
tra i 16 e i 18 anni	85 —
inferiore ai 16 anni	68,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.042,50
» 9 »	1.157 —
» 10 »	1.278 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	976,50
» 9 »	1.084 —
» 10 »	1.198,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

	Ancona Asti Cuneo Palermo	Ferrara Rovigo Siena Treviso
UOMINI		
Compositori, impressori e stereotipisti:	Valori orari	
di 1ª Categoria	226,50	221,50
» 2ª »	189,50	188 —
» 3ª »	162,50	162,50
Litografi e fotoincisori:		
di 1ª Categoria	244,50	238,50
» 2ª »	202,50	200 —
» 3ª »	173,50	173,50
Legatori di categoria extra	234 —	227,50

ZONA « 8ª ».

Arezzo - Bari - Perugia - Pescara - Salerno - Taranto - Terni

IMPIEGATI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria	72.550	72 550
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	55.750	46.750
inferiore ai 21 anni	48.400	40.200
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	39.100	33.250
da 20 a 21 anni	37.600	31.350
» 19 » 20 »	36.100	28.250
» 18 » 19 »	33.200	26.100
» 17 » 18 »	27.600	23.950
» 16 » 17 »	26.500	22.300
inferiore ai 16 anni	21.800	19.900
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	33.200	28.050
da 20 a 21 anni	31.750	26.800
» 19 » 20 »	29.800	25.150
» 18 » 19 »	28.850	22.200
» 17 » 18 »	24.400	20.250
» 16 » 17 »	22.950	19.150
inferiore ai 16 anni	18.350	16.850

INTERMEDI

1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	55.750	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	51.150	43.650
2ª Categoria	39.600	35.000

OPERAI

	Arezzo - Bari - Perugia - Pescara - Salerno - Taranto - Terni
UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	175,50
2ª Categoria	156,50
3ª Categoria	143,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	178 —
2ª Categoria	159 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	175,50
» qualificati	156,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	143,50
tra i 16 e i 18 anni	106 —
inferiore ai 16 anni	74 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	136 —
tra i 16 e i 18 anni	100,50
inferiore ai 18 anni	69,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.407 —
» 9 »	1.550,50
» 10 »	1.711,50
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.158 —
» 9 »	1.284 —
» 10 »	1.418 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	[illegible] —
» 9 »	1.0[illegible]7,50
» 10 »	1.113 —
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	716 —
» 9 »	793,50
» 10 »	876,50
DONNE	Valori orari
1ª Categoria	128,50
2ª Categoria	117,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	111,50
tra i 16 e i 18 anni	83,50
inferiore ai 16 anni	67 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	
paga per 8 ore	1.024 —
» 9 »	1.137 —
» 10 »	1.255,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	954,50
» 9 »	1.058,50
» 10 »	1.170,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

	Bari Salerno Taranto Terni	Arezzo Perugia Pescara
UOMINI	Valori orari	
Compositori, impressori e stereotipisti:		
di 1ª categoria	223,50	219 —
» 2ª »	187 —	185 —
» 3ª »	159 —	159 —
Litografi e fotoincisori:		
di 1ª categoria	242,50	236,50
» 2ª »	200 —	197,50
» 3ª	171,50	171,50
Legatori di categoria extra	231 —	226 —

ZONA « 9ª »

Ascoli Piceno - Cagliari - Catania - Frosinone - Lecce Messina - Pesaro - Rieti - Viterbo

IMPIEGATI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria	70.100	70.100
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	53.650	44.000
inferiore ai 21 anni	46.550	37.850
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	37.500	32.000
da 20 a 21 anni	36.050	30.150
» 19 » 20 »	34.650	27.150
» 18 » 19 »	31.800	25.150
» 17 » 18 »	27.350	23.100
» 16 » 17 »	25.350	21.450
inferiore ai 16 anni	20.950	19.100
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	32.100	26.800
da 20 a 21 anni	30.650	25.650
» 19 » 20 »	29.800	24.050
» 18 » 19 »	27.900	21.250
» 17 » 18 »	23.600	19.400
» 16 » 17 »	22.250	18.400
inferiore ai 16 anni	17.700	16.100

INTERMEDI

	Uomo	Donna
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	53.650	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	49.700	42.450
2ª Categoria	39.500	34.000

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	169,50
2ª Categoria	150,50
3ª Categoria	137 —
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	172 —
2ª Categoria	153 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	169,50
» qualificati	150,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	137 —
tra i 16 e i 18 anni	[illegible]
inferiore ai 16 anni	70,50
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	130 —
tra i 16 e i 18 anni	96 —
inferiore ai 16 anni	66,50

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

	Valori giornalieri
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	
paga per 8 ore	1.357,50
» 9 »	1.405 —
» 10 »	1.649 —
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.108,50
» 9 »	1.228,50
» 10 »	1.356 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	870 —
» 9 »	964,50
» 10 »	1.065,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	685,50
» 9 »	759,50
» 10 »	838 —

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	123,50
2ª Categoria	112,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	106,50
tra i 16 e i 18 anni	79,50
inferiore ai 16 anni	64 —

Ascoli Piceno – Cagliari – Catania – Frosinone – Lecce – Messina – Pesaro – Rieti – Viterbo

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:

	Valori giornalieri
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	
paga per 8 ore	984,50
» 9 »	1.092,50
» 10 »	1.206 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	912 —
» 9 »	1.011,50
» 10 »	1.118,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	Valori orari
Compositori, impressori e stereotipisti:	
di 1ª categoria	209 —
» 2ª »	176,50
» 3ª »	151 —
Litografi e fotoincisori:	
di 1ª categoria	227 —
» 2ª »	188,50
» 3ª »	163 —
Legatori di categoria extra	215,50

ZONA « 10ª »

Avellino - Benevento - Campobasso - Caserta - Catanzaro - Chieti Cosenza - Foggia - L'Aquila - Macerata - Nuoro - Sassari - Teramo

IMPIEGATI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria	69.900	69.900
2ª Categoria		
superiore ai 21 anni	52.950	43.500
inferiore ai 21 anni	45.900	37.500
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	36.700	31.200
da 20 a 21 anni	35.250	29.450
» 19 » 20 »	33.900	26.500
» 18 » 19 »	31.100	24.500
» 17 » 18 »	26.700	22.550
» 16 » 17 »	24.850	20.900
inferiore ai 16 anni	20.500	18.700
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	30.900	25.850
da 20 a 21 anni	29.500	24.700
» 19 » 20 »	29.000	23.200
» 18 » 19 »	26.800	20.450
» 17 » 18 »	22.700	18.700
» 16 » 17 »	21.400	17.700
inferiore ai 16 anni	17.050	15.550

INTERMEDI

	Uomo	Donna
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	52.950	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	48.600	41.500
2ª Categoria	38.350	32.950

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	164,50
2ª Categoria	145,50
3ª Categoria	132,50
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	167,50
2ª Categoria	147,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	164,50
» qualificati	145,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	132,50
tra i 16 e i 18 anni	97,50
inferiore ai 16 anni	68 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	125 —
tra i 16 e i 18 anni	92,50
inferiore ai 16 anni	64,50

	Avellino - Benevento - Campobasso - Caserta - Catanzaro - Chieti - Cosenza - Foggia - L'Aquila - Macerata - Nuoro - Sassari - Teramo
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.317,50
» 9 »	1.451 —
» 10 »	1.600,50
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.067 —
» 9 »	1.181,50
» 10 »	1.304 —
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	837,50
» 9 »	928 —
» 10 »	1.024 —
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	661 —
» 9 »	730 —
» 10 »	806 —
DONNE	Valori orari
1ª Categoria	119,50
2ª Categoria	108,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	102,50
tra i 16 e i 18 anni	77 —
inferiore ai 16 anni	62 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	951 —
» 9 »	1.053 —
» 10 »	1.163,50
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	877,50
» 9 »	973 —
» 10 »	1.075 —

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.	Avellino Benevento Caserta Catanzaro Chieti Cosenza Foggia L'Aquila Sassari	Campobasso Macerata Nuoro Teramo
UOMINI	Valori orari	
Compositori, impressori e stereotipisti:		
di 1ª categoria	208,50	198,50
» 2ª »	172,50	167,50
» 3ª »	146 —	146 —
Litografi e fotoincisori:		
di 1ª categoria	227,50	215 —
» 2ª »	185,50	180 —
» 3ª »	157,50	157,50
Legatori di categoria extra	215,50	204,50

ZONA « 11ª »

Agrigento - Brindisi - Latina - Matera - Potenza - Ragusa Siracusa - Trapani

IMPIEGATI

	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria	67.750	67.750
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	51.450	42.350
inferiore ai 21 anni	44.650	36.450
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	35.450	30.500
da 20 a 21 anni	34.100	28.750
» 19 » 20 »	32.750	25.850
» 18 » 19 »	30.100	23.950
» 17 » 18 »	25.900	21.950
» 16 » 17 »	24.050	20.450
inferiore ai 16 anni	19.850	18.300
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	30.100	25.200
da 20 a 21 anni	28.750	23.850
» 19 » 20 »	27.950	22.550
» 18 » 19 »	26.200	19.900
» 17 » 18 »	22.150	18.150
» 16 » 17 »	20.850	17.250
inferiore ai 16 anni	16.650	15.100

Agrigento - Brindisi - Latina - Matera - Potenza - Ragusa - Siracusa - Trapani

INTERMEDI

	UOMO	DONNA
	Valori mensili	
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	51.450	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	48.250	40.550
2ª Categoria	37.550	32.250

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	160 —
2ª Categoria	141,50
3ª Categoria	128 —
Legatori di cartotecnica:	
1ª Categoria	162,50
2ª Categoria	143,50
Servizi complementari:	
Operai specializzati	160 —
Operai qualificati	141,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	128 —
tra i 16 e i 18 anni	94,50
inferiore ai 16 anni	66 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	121 —
tra i 16 e i 18 anni	89 —
inferiore ai 16 anni	62,50
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.281,50
» 9 »	1.410 —
» 10 »	1.554,50
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	1.033,50
» 9 »	1.144 —
» 10 »	1.262,50
— di età dai 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	811,50
» 9 »	898,50
» 10 »	990,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	639 —
» 9 »	707 —
» 10 »	780 —
DONNE	Valori orari
1ª Categoria	116 —
2ª Categoria	105 —
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	99 —
tra i 16 e i 18 anni	74,50
inferiore ai 16 anni	60 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	923,50
» 9 »	1.025,50
» 10 »	1.128 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	848,50
» 9 »	940 —
» 10 »	1.038 —

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	Valori orari
Compositori, impressori e stereotipisti:	
di 1ª categoria	200,50
» 2ª »	167 —
» 3ª »	142 —
Litografi e fotoincisori:	
di 1ª categoria	217,50
» 2ª »	179,50
» 3ª »	154,50
Legatori di categoria extra	207 —

ZONA « 12ª »

Caltanissetta - Enna - Reggio Calabria

IMPIEGATI

	Uomo	Donna
	Valori mensili	
1ª Categoria	66.550	66.550
2ª Categoria:		
superiore ai 21 anni	49.650	41.150
inferiore ai 21 anni	43.050	35.450
3ª Categoria *A*):		
superiore ai 21 anni	34.050	29.100
da 20 a 21 anni	32.750	27.400
» 19 » 20 »	31.400	24.650
» 18 » 19 »	28.950	22.800
» 17 » 18 »	24.900	21.000
» 16 » 17 »	23.100	19.500
inferiore ai 16 anni	19.000	17.450
3ª Categoria *B*):		
superiore ai 21 anni	28.550	28.800
da 20 a 21 anni	27.300	22.750
» 19 » 20 »	26.550	21.350
» 18 » 19 »	24.850	18 800
» 17 » 18 »	21.000	17.150
» 16 » 17 »	19.800	16.250
inferiore ai 16 anni	15.750	14.300

INTERMEDI

	Uomo	Donna
1ª Categoria:		
a) intermedi grafici	49.650	—
b) intermedi cartotecnici - trasformatori	46.550	39.600
2ª Categoria	36.150	31.050

OPERAI

UOMINI	Valori orari
1ª Categoria	155,50
2ª Categoria	136,50
3ª Categoria	122,50
Legatori di cartotecnica	
1ª Categoria	158 —
2ª Categoria	139 —
Servizi complementari:	
Operai specializzati	155,50
Operai qualificati	136,50
Manovali specializzati:	
sopra i 18 anni	122,50
tra i 16 e i 18 anni	91 —
inferiore ai 16 anni	63 —
Manovali comuni:	
sopra i 18 anni	116 —
tra i 16 e i 18 anni	85,50
inferiore ai 16 anni	59,50

Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	Caltanissetta - Enna - Reggio Calabria
Gruppo *A*) - Autisti per servizi esterni, motoscafisti, infermieri patentati:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	1.245,50
» 9 »	1.360 —
» 10 »	1.509 —
Gruppo *B*) - Addetti ad altre mansioni (guardiani, portieri, custodi, uscieri e fattorini):	
— di età superiore ai 18 anni:	
paga per 8 ore	994 —
» 9 »	1.099,50
» 10 »	1.212 —
— di età dal 16 ai 18 anni:	
paga per 8 ore	780 —
» 9 »	862,50
» 10 »	951,50
— di età inferiore ai 16 anni:	
paga per 8 ore	5[illegible]4,50
» 9 »	679,50
» 10 »	749,50

DONNE	Valori orari
1ª Categoria	112 —
2ª Categoria	100,50
3ª Categoria - Donne manovali:	
sopra i 18 anni	95 —
tra i 16 e i 18 anni	71,50
inferiore ai 16 anni	57 —
Lavori discontinui e di semplice attesa e custodia:	
Gruppo *C*) - Infermiere patentate:	Valori giornalieri
paga per 8 ore	892 —
» 9 »	990 —
» 10 »	1.089 —
Gruppo *D*) - Donne aventi altre mansioni:	
paga per 8 ore	807,50
» 9 »	894,50
» 10 »	987,50

Operai grafici per gli stabilimenti cartotecnici della cosiddetta cartotecnica pura e delle fabbriche di carte da giuoco.

UOMINI	Valori orari
Compositori, impressori e stereotipisti:	
di 1ª categoria	189 —
» 2ª »	158 —
» 3ª »	135,50
Litografi e fotoincisori:	
di 1ª Categoria	206 —
» 2ª »	170 —
» 3ª »	147,50
Legatori di categoria extra	194,50

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 settembre 1960, n. 1366.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati ed operai dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 20 aprile 1952 per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare, stipulato tra l'Associazione Nazionale Produttori Tessili Vari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoranti Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori: e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Produttori Tessili Vari, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 27 maggio 1953 per gli operai dipendenti da aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti ed affini per uso industriale, civile e militare, stipulato fra le medesime parti di cui al contratto 20 aprile 1952;

Vista la regolamentazione del lavoro a domicilio, allegata al suddetto contratto 27 maggio 1953;

Visto l'accordo 15 settembre 1954, e relative tabelle, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni ai lavoratori del settore produttori di tende da campo, tele e copertoni impermeabili e affini per uso industriale, civile e militare, stipulato fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Produttori Tessili Vari, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento; l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Produttori Tessili Vari, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Industria Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 51 dell'11 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 20 aprile 1952 e 27 maggio 1953, relativi, rispettivamente, agli impiegati ed agli operai addetti alle aziende esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare, nonchè l'accordo 15 settembre 1954 per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni dei lavoratori predetti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 settembre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 28 ottobre 1960
Atti del Governo, registro n. 130, foglio n. 153. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZION. DI LAVORO 20 APRILE 1952 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA FABBRICAZIONE DI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI, MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI ED AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE

Addì, 20 aprile 1952, in Milano,

presso la sede della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Elio Soliani*, assistito dal rag. *Enzo Gigliani*, Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento dei sigg.: dott. ingegnere *Decio Griffini*, Consigliere Delegato della Manifattura del Seveso S. A.; dott. *Franco Moretti*, Procuratore Generale della Ditta Ettore Moretti e Consigliere Delegato della S. A. Giorgio Niccolini; e del dottore *Pietro Terrusi* per l'Associazione Lombarda degli Industriali, tutti in rappresentanza delle aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, copertoni impermeabili, ecc.;

e

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA — Delegazione per l'Alta Italia — nella persona del dott. *Scipione Felici;*

la

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORANTI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile, sig. *Remo Savio,* e dai Segretari sigg. *Orrigoni Benvenuto* e *Bucci Giorgio*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO in persona dell'on. *Renato Bitossi;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Silvio Ascari* e dai Vice Segretari signori *Giuseppe Fossati* e *Fabio Tonolli* e del sig. *Antonio Tanzi* dell'Ufficio Contrattuale della Federazione stessa; nonchè dai seguenti sigg.: *Mazzella Franco* di Milano, *Gugliotta Enrico* e *Gerolami Ubaldo* della Ditta Ettore Moretti; *Albertella Giuseppe* della S. A. Manifattura del Seveso;
con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI nella persona del Segretario Nazionale dott. *Bruno Storti;*

20 aprile 1952, in Milano, presso la sede della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Elio Soliani*, assistito dal rag. *Enzo Gigliani,* Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento dei sigg.: dott. ingegnere *Decio Griffini,* Consigliere delegato della Manifattura del Seveso S. A.; dott. *Franco Moretti,* Procuratore Generale della Ditta Ettore Moretti, e Consigliere Delegato della S. A. Giorgio Niccolini; e del dott. *Pietro Terrusi* per l'Associazione Lombarda degli Industriali, tutti in rappresentanza delle aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, copertoni impermeabili, ecc.;

e

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA Delegazione per l'Alta Italia — nella persona del dott. *Scipione Felici;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal suo Segretario *Italico Utimperghe* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nella persona del Segretario Confederale *Enrico Bruni;*
si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 o, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
2) il libretto di lavoro;
3) se capo famiglia, i documenti necessari per fruire degli assegni familiari;
4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso o i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità di cui agli artt. 36, 37 e 38, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva pero quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 per cento. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà avere luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e conseguentemente il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE DI IMPIEGATI

A seconda delle mansione esplicate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª *categoria*:

Impiegati di concetto con funzioni direttive: tecnici ed amministrativi.

2ª *categoria*:

Impiegati di concetto: tecnici ed amministrativi.

3ª *categoria*:

Gruppo A) Impiegati di ordine: tecnici ed amministrativi.

Gruppo B) Impiegati di ordine: tecnici ed amministrativi.

Appartengono al Gruppo B della 3ª categoria gli impiegati di ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio (dattilografa, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª. Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito; in questo ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo alla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di pre-

valenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse di quelle inerenti alla sua categoria e gruppo purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso, della indennità di anzianità e del trattamento di malattia, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Tuttavia il primo anno di anzianità convenzionale quale impiegato, verrà computato a favore del lavoratore che, all'atto del mutamento di qualifica, abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni quale operaio.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate o che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della relativa indennità sostitutiva e della indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: un anno;

2) ex combattenti o ad essi parificati a norma di legge: che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi;

3) decorati di valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

Il diritto alle predette anzianità, comprovato dalla necessaria documentazione ed integrato dalla prova del mancato godimento precedente, deve essere denunciato all'azienda — a pena di decandenza — dallo impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestato oltre le 44 ore e fino alle 48 settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera *a*) del 1° comma dell'art. 13 del presente contratto.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Tuttavia, in considerazione delle caratteristiche produttive dell'industria dei copertoni e tende e limitatamente agli impiegati il cui lavoro è strettamente connesso con quello degli operai, si ammette che, qualora sia richiesta agli operai una prestazione lavorativa nel pomeriggio del sabato, anche gli impiegati di cui trattasi possano ricuperare le ore di lavoro eventualmente non effettuate nei periodi di stasi prestando la loro opera nel pomeriggio del sabato per non più di 4 ore e comunque senza sorpassare nel complesso i limiti normali dell'orario di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere allo impiegato, un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli ri-

conosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale (S. Stefano).

Presentemente i giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

A) *Festività nazionali*:

1) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
2) Festa del Lavoro (1° maggio);
3) Data della fondazione della Repubblica (2 giugno);
4) Anniversario della Vittoria (4 novembre);

B) *Giorni festivi a tutti gli effetti civili*:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Festa dell'Angelo (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Santo Patrono (mobile).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita di comune accordo fra le Organizzazioni Sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Qualora una o più festività nazionali cadano in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della indennità di contingenza, salve le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 9 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dall'art. 11 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	50 %
lavoro straordinario notturno	60 %
lavoro festivo notturno	60 %
lavoro festivo	50 %
lavoro straordinario festivo	60 %
lavoro straordinario festivo notturno	70 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — nonchè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono, per le ore di lavoro prestato, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma 6° del presente articolo.

Resta salva la deroga prevista dal 2° comma dell'articolo 10 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti dell'orario normale giornaliero, sarà compensato con la aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta, in tutto od in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art. 13.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili, nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) o per 180 (centottanta). Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera o la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera *a*) del primo comma del presente articolo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattenute.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con la decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5 per cento biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado a cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere sempre calcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio dell'impiegato a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 25 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonchè il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Detta disposizione non si applica nei confronti di quegli impiegati per i quali si sia fatto luogo a rettifica di assegnazione a categoria, nella quale ipotesi l'anzianità in categoria decorrerà a tutti gli effetti dalla data riconosciuta in sede di rettifica.

La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, maggiorato del riporto del 25 per cento degli aumenti periodici di cui al comma precedente.

Nel caso in cui lo stipendio base della nuova categoria, maggiorato del riporto del 25 per cento degli aumenti periodici di cui sopra, risultasse inferiore a quello della precedente categoria, maggiorato degli aumenti periodici già maturati, la differenza fra i due importi verrà consolidata come aumento di merito.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato nella misura del 50 per cento in aggiunta al nuovo stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo goduti nella precedente categoria.

L'eventuale eccedenza sul nuovo minimo stipendiale, di cui ai due precedenti comma, non può essere assorbita dai futuri aumenti periodici.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposto dall'azienda e dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di an-

zianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio ne adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 19.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria o del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malárica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 21.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a:

giorni 15 di calendario, in caso di anzianità fino a 2 anni;

giorni 20 di calendario, in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 8 anni;

giorni 25 di calendario, in caso di anzianità da oltre 8 anni sino a 18 anni;

giorni 30 di calendario, in caso di anzianità di oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 29 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'annata, l'impiegato — non in prova — ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno della assunzione.

Agli effetti del comma precedente sarà considerata come mese intero la frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda la azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 24.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressa

mente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 25.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, verrà concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni complessivamente.

L'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione potrà revocare l'aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche o sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando l'aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 26.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente Contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonchè dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 27.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti della indennità di anzianità delle ferie e del trattamento di malattia, sempre che l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo, il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso la azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia e, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della Legge 10 giugno 1940, n. 653 e successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia, in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art. 29.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro

o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1ª o 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel quale caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dalla azienda, anche nell'ipotesi avanti prevista, l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti famigliari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe, senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile — oltre un giorno per ogni figlio a carico — quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per i casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 31.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o di infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio e semprechè le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a 5 anni compiuti: sei mesi di conservazione del posto;

b) in caso di anzianità oltre i 5 anni: dieci mesi di conservazione del posto.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi e della metà per i successivi tre mesi; nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi quattro mesi e della metà per i successivi sei mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia od infortunio, deve essere computato nell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, la azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 36 e 35 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio oltre i predetti termini non consenta all'impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla indennità di anzianità, ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia.

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 32.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

PROTOCOLLO ALLEGATO.

In attesa della emanazione del regolamento alla Legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, le parti convengono di dare applicazione in via provvisoria e nei confronti delle impiegate attualmente in servizio, alle norme di cui all'art. 32 del contratto 31 maggio 1949 per gli impiegati delle aziende produttrici di tende da campo, copertoni impermeabili, ecc.

Le parti convengono altresì che all'atto dell'entrata in vigore del regolamento predetto, si accorderanno per la redazione dell'articolo contrattuale, in base al regolamento stesso o agli eventuali accordi interconfederali di coordinamento in materia.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1° rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2° dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3° conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4° aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)* e *c)*.

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini del preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue:

Anzianità di servizio	3ª categoria	2ª categoria	1ª categoria
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
Da 5 a 10 anni	1 mese e mezzo	2 mesi	3 mesi
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 34, comma 1, lettera *e)* si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926,, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1945, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuri-

dicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1946 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali «intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto.

L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata a tutto il 31 dicembre 1942, in base al trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego, esclusa la sola indennità di contingenza;

b) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1943 in base al trattamento retributivo complessivo mensile, percepito dall'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 100 per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età o che si dimettono per matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

b) 50 per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso di cui agli artt. 36 e 35 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie, nonchè i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti ed affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5 e al D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità dell'impiegato.

Art. 39.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di legge.

Art. 40.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto e affitto dell'azienda non risolvono di per sè il contratto d'impiego ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le disposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, la azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'im-

piegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nella azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme della azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali e nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 43.

COLLEGI TECNICI

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'art. 4 del presente contratto, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) Il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia, dai rappresentanti dell'Associazione sindacale di categoria degli industriali e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle due Associazioni sindacali competenti;

c) L'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del lavoro, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Ispettorato del lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, dando alle due Associazioni interessate un preavviso, comunque non inferiore a cinque giorni;

d) Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnarsi al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopraluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 36 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa all'anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dall'art. 35 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 46.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 44 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli artt. 35, 36 e 45 del presente contratto.

Art. 47.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti all'industria dei copertoni e tende, ha decorrenza dal 1° gennaio 1952 e sarà valido fino al 31 dicembre 1953.

Qualora il presente contratto non venga disdetto da una delle parti contraenti 2 mesi prima della scadenza, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

Il presente contratto, dopo che sarà denunciato da una delle parti contraenti, resterà in vigore dopo la sua scadenza fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 MAGGIO 1953 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA FABBRICAZIONE DI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI, MANUFATTI ED AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE

Addì 27 maggio 1953 in Milano, presso la sede della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI.

Tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal suo presidente dott. *Elio Soliani*, assistito dal rag. *Enzo Gigliani*, Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento — in rappresentanza delle AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA FABBRICAZIONE DI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI, MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI ED AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE — dei signori: dott. ing. *Decio Griffini* e avv. *Mario Savanco* per la S.p.A. Manifatture del Seveso, dott. *Franco Moretti* per la ditta *Ettore Moretti* e comm. rag. *Alessandro Vaccari* per la S. A. Giorgio Niccolini; dott. *Pietro Terrusi* per la Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA — Delegazione per l'Alta Italia nella persona del dottor *Scipione Felici*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Remo Savio* e dai Segretari *Benvenuto Orrigoni* e *Giorgio Bucci;* con l'intervento in rappresentanza dei Sindacati Provinciali dei signori *Angelo Massoni, Pacini Giorgio, Franco Guazzoni, Anita Malavasi* e dei lavoratori *Ettore Pesci* e *Rossetti Francesco;*
con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nella persona del suo Segretario onorevole *Renato Bitossi;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata del suo Segretario Generale sig. *Silvio Ascari*, dai Segretari Nazionali *Giuseppe Fossati* e *Fabio Tonolli*, nonchè dal sig. *Tanzi Antonio, Franco Manzella, Zenoni Mario*, assistiti dai signori *Pietro Ventura* e *Sala Amalia;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI rappresentata nella persona del suo Segretario *Bruno Storti.*

Addì 27 maggio 1953, in Milano, presso la Sede della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI,

Tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal suo presidente dott. *Elio Soliani*, assistito dal rag. *Enzo Gigliani*, Segretario dell'Associazione stessa; con l'intervento — in rappresentanza delle AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA FABBRICAZIONE DI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI, MANUFATTI E INDUMENTI IMPERMEABILI ED AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE — dei signori: dott. ing. *Decio Griffini* e avv. *Mario Savanco* per la S.p.A Manifatture del Seveso, dott. *Franco Moretti* per la ditta Ettore Moretti e comm. rag. *Alessandro Vaccari* per la S. A. Giorgio Niccolini; dottor *Pietro Terrusi* per l'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA — Delegazione per l'Alta Italia nella persona del dott. *Scipione Felici;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO — C.I.S.N.A.L. — rappresentata dal suo Segretario *Italico Utimperghe* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI — C.I.S.N.A.L. — nella persona del Segretario Confederale *Enrico Bruni*

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai dipendenti dalle aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale civile e militare.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO - RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere

disposta dalla direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto all'interessato, specificando:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui viene assegnato e la relativa paga;

3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;

d) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;

e) titoli di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;

f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'azienda;

g) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificare i successivi cambiamenti.

I membri delle Commissioni Interne o il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro.

Art. 2.

RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 3.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge (Legge 26 aprile 1934, n. 653 - Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli — Regio Decreto 7 agosto 1936, n. 1720 - Approvazione delle tabelle indicanti i lavori per i quali è vietata l'occupazione dei fanciulli e delle donne minorenni e quelli per i quali ne è consentita l'occupazione, con le cautele e le condizioni necessarie e successive).

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio può essere fatta per un periodo iniziale di prova della durata di 6 giornate lavorative, con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova, si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato in base alle effettive mansioni svolte od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la direzione dell'azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il migliore trattamento di cui al comma precedente. Se si affida invece temporaneamente mansioni di categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà non essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato da fatto di natura occasionale (quale, ad esempio, la sostituzione di operai assenti o ammalati) e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore a tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore. Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano queste carattere saltuario, sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 6.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

A) E' considerato apprendista chiunque sia assunto in una azienda in età fra i 14 e i 18 anni per gli uomini e dai 14 ai 20 per le donne, allo scopo di acquisire la capacità necessaria per diventare operaio qualificato mediante addestramento pratico.

B) La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta: di due terzi per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria; di metà per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale di indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

C) Il periodo di servizio già prestato presso altre aziende sarà computato per intero ai fini del compimento del periodo di apprendistato semprechè l'addestramento riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa una sospensione superiore ai 18 mesi.

D) Nel libretto di lavoro o nell'attestato di tirocinio devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

E) Nel caso che l'apprendista durante il periodo di apprendistato venga adibito ad altre lavorazioni per le quali sia previsto un periodo di tirocinio, il precedente periodo di apprendistato effettivamente prestato sarà totalmente computato tanto agli effetti di passaggio alla categoria operaia quanto per la determinazione del salario, salvo il caso in cui il passaggio avvenga nel periodo di 60 giorni dalla data di assunzione.

F) Durante il periodo di tirocinio l'apprendista non deve essere adibito a lavori diversi da quelli attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio e sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche e comunque pericolosi e nocivi alla salute nei limiti delle disposizioni della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli. Il datore di lavoro deve inoltre accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la formazione professionale.

G) L'apprendista, durante il periodo di tirocinio deve lavorare ad economia; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, l'apprendista acquista automaticamente la qualifica di operaio qualificato anche se non sono trascorsi i termini di durata massima del periodo di apprendistato e dovrà avere il relativo trattamento retributivo e normativo.

H) L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni di età e superato la metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso alla prova intesa ad accertare la sua capacità professionale quale operaio. In caso di riconosciuto esito favorevole della prova, l'apprendista verrà considerato, a tutti gli effetti retributivi e normativi, operaio qualificato.

I) Al termine del periodo di addestramento (o tirocinio) l'apprendista sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L) La durata massima del periodo di apprendistato resta fissata per ambo i sessi in anni 2.

M) Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono quelle stabilite dagli accordi nazionali salariali. Gli aumenti di paga avvengono per scatti semestrali nella misura che si ottiene dividendo la differenza esistente tra il minimo della paga base della categoria dell'operaio qualificato e il minimo di paga di prima assunzione dell'apprendista per il numero dei semestri di durata dell'apprendistato. In via transitoria la misura relativa è quella stabilita dagli accordi salariali nazionali.

N) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le norme del presente contratto, ferme restando le disposizioni derivanti da accordi interconfederali od alla legge in quanto prevedano migliori condizioni.

Art. 7.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti convengono sulla necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento produttivo, e si adopereranno per l'attuazione pratica di tale principio con l'istituzione, quando ve ne sia la possibilità, di corsi di istruzione professionale di categoria od, eventualmente, col potenziamento di quelli già esistenti.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere salvo le deroghe da essa legge previste o da norme contrattuali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo quanto previsto in materia per i guardiani, dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 9.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale dell'inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nell'azienda, semprechè il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizione di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termini degli art. 45 (Provvedimenti disciplinari), art. 46 (Multe e Sospensioni), art. 47 (Licenziamenti per mancanze).

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'art. 8 sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata e l'uscita degli operai negli stabilimenti verrà disciplinata nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 10.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Normalmente nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14.

E' consentito che il compimento dell'orario settimanale di lavoro sia ottenuto mediante ricupero, a regime normale, nel corso della settimana.

Fanno eccezione alle disposizioni anzidette: gli adibiti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia nonchè il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Art. 11.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

A) Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, il congedo matrimoniale, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà chiedere il licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, ai ratei della gratifica natalizia, ed alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

B) In caso di interruzioni di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e le indennità di contingenza con facoltà per la azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai, pur non essendo trattenuti nello stabilimento non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta l'intera paga di fatto ed il 50 % dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Art. 12.

RICUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di ricupero, a regime normale, delle ore o dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate tra le parti, purchè il ricupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione, salvo quanto stabilito all'articolo riguardante il pomeriggio del sabato.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla Legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue, di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa e di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite dallo Stato;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno (1 gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1 novembre);
9) Concezione (8 dicembre);
10) S. Natale (25 dicembre);
11) S. Stefano (26 dicembre);
12) Giorno dell'Angelo (lunedì successivo alla Pasqua);
13) Patrono della località dove ha sede lo stabilimento; quest'ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo tra le organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali. Detta ultima festività dovrà essere sostituita, di comune accordo tra le organizzazioni sindacali territoriali, ove venga a coincidere con giornata domenicale.

Nelle festività nazionali di cui al punto *b*) compete agli operai il normale trattamento retributivo, intendendosi per tale la retribuzione globale di fatto, in ragione di ore 8. In caso di prestazione lavorativa oltre il trattamento di cui sopra all'operaio compete la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo. Nelle festività infrasettimanali di cui al punto *c*) sarà corrisposta agli operai la retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dello stabilimento (quello cioè che si sarebbe praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale). In caso di prestazione lavorativa all'operaio sarà corrisposta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale di fatto per le ore effettivamente lavorate come in giorno feriale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio nei giorni di festività infrasettimanali o nazionali, l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino al raggiungere la retribuzione prevista nel presente articolo per il caso di festività infrasettimanale o nazionale.

Chiarimento a verbale.

Il trattamento retributivo per le festività nazionali disciplinato dal 2° comma del presente articolo si applicherà anche se queste cadano in domenica.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO - MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'art. 8 ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma del predetto art. 8.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo di cui all'art. 13 e nelle festività nazionali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondersi oltre la normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

— lavoro straordinario diurno . . . . 21 %
— lavoro notturno . . . . 28 %
— lavoro straordinario notturno . . . . . 40 %
— lavoro festivo . . . . 40 %
— lavoro festivo straordinario diurno . . 50 %
— lavoro festivo notturno . . 55 %
— lavoro straordinario festivo notturno . . 65 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra debbono essere calcolate:

a) sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza per gli operai ad economia;

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale di cottimo più l'indennità di contingenza per i lavoranti a cottimo.

Le dette percentuali contrattuale di maggiorazione non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che possono intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria, maggiorato della percentuale del 22 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 22 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito e il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite, una volta superato il periodo di assestamento, non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito nel seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali, il periodo di assestamento — da concordarsi tra le parti — potrà avere la durata massima di quattro mesi, alla condizione che per il periodo oltre il primo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti, si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 dal paragrafo *b*) —, una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto o in parte da cause non imputabili

agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e l'azienda dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Ogni qualvolta in conseguenza dell'organizzazione del lavoro nella azienda un operaio sia vincolato ad un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione del lavoro a lui affidato sia il risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione, l'operaio stesso deve essere retribuito a cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia, non dovrà, rimanendo inalterata la condizione di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la dipendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Nota aggiuntiva

Allo scopo di incrementare la produzione possono essere istituiti, nell'ambito aziendale laddove vi sono possibilità tecniche, premi di produzione secondo accordi che dovranno intervenire tra le parti.

Art. 17.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese, secondo le consuetudini della azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90% di quanto l'operaio avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il riferimento alla qualifica, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute, giusta le norme della legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Art. 18.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere dei lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai, che per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà a titolo di gratifica natalizia all'operaio ad economia 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti tale retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di anzianità maturata presso l'azienda. Le frazioni di mese superiore ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 21.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita in ragione di:

— 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità da 1 a 8 anni compiuti;

— 14 giorni lavorativi (pari a ore 112) per gli aventi una anzianità da oltre 8 anni fino ai 15 anni compiuti;

— 15 giorni lavorativi (pari a ore 120) per gli aventi anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retributive in ragione di un giorno (8 ore) per ogni mese di anzianità maturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto, o di dimissioni:

a) all'operaio che abbia maturato il diritto alle ferie competerà il godimento delle ferie stesse;

b) all'operaio che non abbia raggiunto il diritto alle ferie, competerà il godimento di un giorno (8 ore) di ferie per ogni mese di anzianità maturata dal precedente periodo feriale o dal giorno di assunzione.

In caso di impedimento al godimento delle ferie di cui alle predette lettere *a)* e *b)* verrà corrisposta allo operaio l'equivalente indennità sostitutiva conteggiata sulla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di ferie deve normalmente avere carattere continuativo, ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne fa richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al trattamento economico secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 14 in aggiunta al trattamento di ferie, senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 39 sia per il rientro in sede, che per il ritorno alla località dove trascorreva le ferie.

Per i cottimisti la retribuzione si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Art. 22.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti alterato, a danno del lavoratore o della azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti, e all'operaio compete un congedo della durata di 10 giorni consecutivi anche non lavorativi.

Si conviene peraltro che in tale occasione deve essere corrisposto al lavoratore un assegno pari all'importo di 60 ore di retribuzione oraria globale di fatto, di cui 56 ore quale anticipo per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Art. 24.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dallo operaio all'azienda entro il 2° giorno salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il 3° giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita, salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

— mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

— mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda dal 6° al 15° anno;

— mesi 10 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre il 15° anno.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere il servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di preavviso e di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

L'operaio infortunato che rientri al lavoro con dei postumi invalidanti che non gli consentono di assolvere le precedenti mansioni, potrà essere adibito a mansioni diverse e confacenti alla di lui capacità lavorativa.

L'operaio che entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme di legge e relativo Regolamento.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato

dal D.L. del C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 42 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di educazione verso gli altri lavoratori e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti coi dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Là dove esiste, o fosse in seguito redatto dall'azienda, un regolamento interno, lo stesso non potrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto e con le norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne; dovrà essere osservato dalle maestranze ed esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi per improrogabili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata o non permessa dalla Ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda potrà fare constatare la malattia dal proprio medico

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che siano membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali, Nazionali, Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale e comunque pregiudizievoli all'andamento di lavoro.

Le attribuzioni delle qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, alla azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 34.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita d'inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrenti l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne avuta autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni avuti.

L'operaio deve interessarsi di far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli riasportare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione della azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricoprire forme, modelli e disegni.

Art. 36.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Il danno che comporta risarcimento, verificatosi per colpa dell'operaio appena venuto a conoscenza del datore di lavoro dovrà da questi essere contestato all'operaio che lo ha causato, con l'indicazione del relativo importo di cui si chiede il risarcimento.

L'ammontare del risarcimento sarà determinato in relazione alla entità del danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato.

Qualora vi sia contestazione da parte dell'operaio si seguirà la procedura prevista dall'art. 52.

Le trattenute per l'ammontare accettato per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzione superiore al 12 % del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 37.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda, come l'operaio sono tenuti all'osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene ed alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione, i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai, ecc.

Art. 38.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richiede l'uso di abiti o indumenti di lavoro, questi dovranno essere forniti a sue spese e sostituiti in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi.

Per le lavorazioni che per la loro natura impongono l'uso di specifici abiti o indumenti di lavoro, la ditta li fornirà a sue spese, provvedendo a sostituirli come sopra è detto.

Art. 39.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso, in base a nota documentata, delle spese di vitto e alloggio quando la durata della trasferta le richieda; oppure spetterà loro una indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente tra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si debbano incontrare altre eventuali spese vive, queste ultime saranno rimborsate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Sarà altresì corrisposta una indennità pari al 20 % della normale retribuzione giornaliera. Tale indennità non sarà dovuta nel caso che l'assenza in trasferta per servizio non superi le 12 ore.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio.

Art. 40.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diverse località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente

concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità, saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 41.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio, non in prova, o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dell'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo di ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia chiesta all'operaio l'ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato, all'operaio stesso altro preavviso.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia chiesta all'operaio l'ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato, all'operaio stesso altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi del punto 2) dell'art. 47 — licenziamento per mancanze — all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda è dovuta una indennità nella misura di:

— 5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

— 7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° fino al 10° anno compiuto;

— 9 giorni (ore 72) per ogni anno di anzianità oltre il 10° fino al 15° anno compiuto;

— 11 giorni (ore 88) per ogni anno di anzianità oltre il 15° anno.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda per la liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria in questione, che possono dare luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità l'indennità verrà liquidata in ragione di 1/12 per ogni mese di anzianità, qualora lo operaio stesso abbia raggiunto un mese di anzianità.

L'indennità di cui al comma 1° deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1948.

L'indennità di cui al presente articolo sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturata a tutto il 31 dicembre 1947 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella misura di tre giorni (ore 24).

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, l'eventuale terzo elemento, e gli eventuali incentivi e premi di produzione.

Per la retribuzione degli operai normalmente retribuiti a cottimo, si prende a base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime 4 settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 16.

Spettano inoltre all'operaio il preavviso, il godimento di ferie maturate, la liquidazione della gratifica natalizia o dei ratei maturati come previsto dai relativi articoli, ed eventuali altre spettanze.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 42:

1) il 35 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 ai 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i 10 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra dopo che sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo di apprendistato stesso.

L'intero trattamento di cui al punto 3) del primo comma del presente articolo è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissio-

nari che entrano in ordini religiosi; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 55° anno di età se uomo, ovvero del 50° anno di età se donna.

Art. 44.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia, ed eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti disposizioni di legge.

Art. 45.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di tre ore di paga e di contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 47.

Art. 46.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 31;

b) che, senza giustificato motivo, abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza avvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

e) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto;

f) che costruisca entro lo stabilimento oggetti per proprio uso con lieve danno della azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione timbratura di schede o di altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe disciplinari è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nella azienda, o in loro mancanza, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 47.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dello operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o ai seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) del-dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo:

h) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni).

2) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale; compie azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto di terzi, fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti nella azienda salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) costruzione entro lo stabilimento di oggeti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 48.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze del personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 49.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI

Agli effetti della indennità di contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione.

Per ogni ora eccedente le otto ore giornaliere e fino ai limiti dell'orario normale di cui all'art. 8, 2° comma, verrà corrisposta mezza quota oraria (quota oraria uguale quota giornaliera diviso otto) e una intera quota oraria (quota oraria uguale a quota giornaliera diviso otto) per ogni eventuale ora straordinaria.

Art. 50.

LAVORO A DOMICILIO

Per la disciplina del lavoro a domicilio valgono le norme di cui all'allegato n. 1 « Regolamentazione del lavoro a domicilio ».

Art. 51.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 52.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne o dei Delegati d'impresa, previste dai relativi accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattive dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per la interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 53.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 54.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende esercenti la fabbricazione delle tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare, avrà la validità di due anni con decorrenza dal 1° maggio 1953 e si intenderà successivamente rinnovato per uguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

Allegato

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

(Art. 50 del contratto copertoni e tende)

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Sono considerati lavoranti a domicilio gli operai di ambo i sessi che per conto di uno o più datori di lavoro eseguono, nella propria abitazione o comunque in locali che non siano di pertinenza del datore di lavoro nè sottoposti alla sua diretta sorveglianza, lavoro subordinato retribuito, ricevendo a cura e a spese del datore di lavoro stesso le materie prime e gli accessori occorrenti per le lavorazioni.

Per essere considerato tale il lavorante a domicilio non deve eseguire per conto proprio o di terzi lavori che siano in concorrenza con il datore di lavoro e non deve arrecare pregiudizio alla produzione dell'impresa.

Per essere considerato tale, il lavorante a domicilio non deve avere alle proprie dipendenze personale salariato o comunque retribuito.

Art. 2.

LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Tutti i lavoranti a domicilio dovranno essere muniti, a cura dei rispettivi datori di lavoro, di uno speciale libretto personale di controllo o documento equipollente, a madre e figlia, su cui, a cura del datore di lavoro, dovranno essere annotati i seguenti dati:

PARTE I - *Consegna del lavoro*:

1) data e ora dell'ordinazione;

2) qualità e quantità dei materiali consegnati al lavorante a domicilio;

3) specificazione o quantità del lavoro da eseguire;

4) misura della retribuzione;

5) ammontare delle eventuali anticipazioni;

6) giorno e ora entro cui il lavoro dovrà essere riconsegnato;

7) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

PARTE II - *Riconsegna del lavoro*:

1) giorno ed ora dell'avvenuta riconsegna del lavoro eseguito;

2) specie e quantità del lavoro eseguito;

3) qualità e quantità dei materiali eventualmente restituiti dal lavorante a domicilio;

4) conteggio della retribuzione da corrispondere al lavorante a domicilio;

5) indicazione delle eventuali ritenute;

6) firme del datore di lavoro o di chi per esso e del lavorante a domicilio.

Art. 3.

RESPONSABILITÀ DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Con la sottoscrizione della parte I — Consegna del lavoro — di cui all'art. 2 il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna nonchè quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

Art. 4.

RETRIBUZIONI DEL LAVORANTE A DOMICILIO

Il lavorante a domicilio deve godere del trattamento economico salariale previsto per i lavoranti interni dai contratti per gli operai interni.

A) Il predetto trattamento si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai seguenti elementi:

1) paga base;

2) percentuale di cottimo del 22 % da computarsi sulla paga base;

3) indennità di contingenza;

4) eventuale indennità e terzo elemento.

L'indennità di contingenza e le altre eventuali indennità e terzo elemento giornalieri saranno ragguagliate a quote orarie in base ad 8 ore giornaliere.

B) Base del computo sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un operaio di normale capacità professionale per compiere quelle operazioni o quei gruppi di operazioni richieste all'operaio.

C) La tariffa di cottimo risulterà dalla moltiplicazione delle ore o frazioni di ore di cui al punto *B*) per gli elementi della retribuzione indicati al punto *A*).

D) Le quote della indennità di contingenza saranno quelle stabilite provincialmente per i lavoratori oltre i 20 anni, le paghe basi saranno quelle stabilite per le categorie cui si riferisce la lavorazione.

E) Tutti gli aggiornamenti determinati in aumento o in diminuzione del variare della paga base, delle eventuali indennità e terzo elemento o della indennità di contingenza, determineranno automaticamente, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento della tariffa di cottimo pieno secondo il computo di cui al punto *C*).

F) La compilazione delle tariffe di cottimo e il loro aggiornamento, in esecuzione di quanto sopra, sono devoluti alle organizzazioni provinciali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 5.

LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavorante a domicilio, la sera della vigilia di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente, alla festività stessa, nonchè i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi il mattino successivo e che impegnino l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese tra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti — limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione per periodi notturni o festivi — con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

Art. 6.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro o secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Art. 7.

MAGGIORAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposta al lavorante a domicilio, a titolo di compenso per la gratifica natalizia per le ferie e per le festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione nella misura del 19 % da computarsi sull'ammontare delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 8.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie o con la festività natalizia, verrà corrisposto al lavorante a domicilio che presta la sua opera per un solo datore di lavoro, a titolo di indennità di anzianità una maggiorazione nella misura del 2 % da computarsi sull'ammontare complessivo delle retribuzioni percepite dal lavoratore stesso.

Art. 9.

FORNITURA ACCESSORI

In deroga a quanto previsto dal comma 1° dell'art. 1 della presente Regolamentazione del lavoro a domicilio, per quanto riguarda i soli accessori occorrenti per la lavorazione e, per il solo caso che gli accessori stessi non siano in tutto o in parte, forniti dal datore di lavoro, è lasciata facoltà alle parti di concordare, a titolo di rimborso spese ed in base ai prezzi correnti sulla piazza, una corresponsione a *forfait* o a piedi di lista.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per tutto quanto non è stato espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni dell'industria dei copertoni e tende impermeabili e manufatti affini ecc. stipulato in data 27 maggio 1953, in quanto tali norme siano compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoranti a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali (esclusa l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria) e le disposizioni relative alla Cassa Malattie.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA DELLA REGOLAMENTAZIONE

La presente regolamentazione del lavoro a domicilio per gli operai addetti alla fabbricazione delle tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare avrà la validità di due anni con decorrenza dal 1° maggio 1953, e si intenderà successivamente rinnovata per eguale periodo di tempo qualora non venga disdettata da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 15 SETTEMBRE 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI AI LAVORATORI DEL SETTORE PRODUTTORI DI TENDE DA CAMPO, TELE E COPERTONI IMPERMEABILI E AFFINI PER USO INDUSTRIALE, CIVILE E MILITARE

Addì 15 settembre 1954, in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *dott. Angelo Costa*, assistito dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani*, dall'*avv. Renzo Boccardi*, Capo della delegazione Alta Italia e dal *dott. Mario Binaghi;* con l'intervento della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal Presidente *dott. Elio Soliani*, assistito dal Segretario *rag. Enzo Gigliani*;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale *on. Giulio Pastore*, dal Segretario generale aggiunto *dott. Bruno Storti*, dai Segretari *dott. Paolo Cavezzali* e *dott. Dionigi Coppo*, assistiti dal *prof. Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO - F.U.I.L.A., rappresentata dal suo Segretario generale *Silvio Ascari* e dal Segretario nazionale *Giuseppe Fossati* nonchè dai sigg. *Angelozzi Elio, Manzella Franco* e *Zanoni Mario;*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Segretario generale *dott. Italo Viglianesi* e dal Segretario *dott. Raffaele Vanni* assistito dal *sig. Carlo Scalvini;* coll'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO - U.I.L.A., rappresentata dal *dott. Tullio Repetto.*

Addì 15 settembre 1954, in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente *dott. Angelo Costa*, assistito dal Vice segretario generale *avv. Rosario Toscani*, dall'*avv. Renzo Boccardi*, Capo della delegazione Alta Italia e dal *dott. Mario Binaghi;* con l'intervento della ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI, rappresentata dal Presidente *dott. Elio Soliani*, assistito dal Segretario *rag. Enzo Gigliani*;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal Segretario generale *prof. Giuseppe Landi*, assistito dal Segretario confederale *Enrico Bruni;* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ABBIGLIAMENTO - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretario *Italico Utimperghe;*

ai fini dell'attuazione nei riguardi dei lavoratori del settore produttori di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso militare, civile e industriale dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni unificate per operai, assistenti ed altri appartenenti alle categorie speciali od intermedie, impiegati, sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

In conformità di quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale, 12 giugno 1954, le norme previste dagli articoli seguenti del Contratto collettivo Nazionale di lavoro 27 maggio 1953 e per gli addetti alle industrie produttrici di copertoni e tende da campo, manufatti e indumenti impermeabili ed affini ecc., vengono modificate come in appresso indicate:

CONTRATTO OPERAI

Art. 11.

INTERRUZIONI DI LAVORO

Il compenso per le ore perdute, previsto dal 5° comma, per le quali gli operai — pur essendo trattenuti in stabilimento — non siano stati preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, viene ragguagliato al 70 per cento della paga di dette ore, per la prima giornata di sospensione.

Art. 16.

DISCIPLINA DEL COTTIMO

La percentuale di cottimo è riproporzionata nella misura dell'8 per cento.

Personale addetto a lavori discontinui.

La tabella 1° giugno 1947 viene riproporzionata con salario orario, intendendosi che le ore prestate oltre le otto giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti nella succitata tabella 1° luglio 1947, sono retribuite con il 70 per cento della paga oraria.

Apprendistato.

La durata dell'apprendistato resta fissata in anni due come risulta dalla tabella 16 gennaio 1947 aggiornata al 1° giugno 1947.

Agli apprendisti, uomini e donne, saranno corrisposti i salari come appresso indicati:

1° semestre: 80 %
2° semestre: 85 %
3° semestre: 90 %
4° semestre: 95 %
del salario della rispettiva categoria

CONTRATTO IMPIEGATI

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La durata massima della sospensione del lavoro e della retribuzione viene fissata in tre giornate di stipendio.

Art. 3.

Ai fini delle applicazioni di cui al precedente art. 2 nonchè agli effetti di tutti gli altri istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolati in diverso modo, le retribuzioni contrattuali sono quelle di cui al precedente art. 1.

Art. 4.

Il presente accordo fa parte integrante, a tutti gli effetti, del Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili, manufatti e indumenti impermeabili ed affini per uso industriale, civile e militare stipulato il 27 maggio 1953 e del Contratto collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli impiegati delle stesse aziende, stipulato il 20 aprile 1952.

TABELLA OPERAI

ZONA 0: MILANO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	177,35	172,45	152,65	—
Qualificati di 1ª categoria	160,70	156,05	137,25	113,75
Qualificati di 2ª categoria	152,35	142,30	112,60	88,95
Manovali	141,45	132,10	104,40	78,25
DONNE				
Specializzate	134,80	113,05	106,50	94,35
Qualificate di 1ª categoria	127,70	107,20	95,15	82,25
Qualificate di 2ª categoria	125,05	104,55	92,50	80,20
Manovali	118,80	100,00	89,25	71,45
Ausiliari:				
Specializzati	179,60	174,70	154,90	—
Qualificati	160,70	156,05	137,25	113,75
Non qualificati	143,20	134,85	107,20	77,45
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	177,20	—	—	—
altre mansioni	152,85	144,50	113,55	88,95
Donne:				
infermiere	134,40	—	—	—
altre mansioni	119,45	—	—	—

Apprendisti: uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . 80 %
2° » . . . 85 %
3° » . . . 90 %
4° » . . . 95 %
del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

ZONA O: TORINO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	173,50	168,65	149,30	—
Qualificati di 1ª categoria	157,25	152,65	134,25	111,30
Qualificati di 2ª categoria	149,05	139,20	110,15	87,05
Manovali	138,35	129,20	102,10	71,00
DONNE				
Specializzate	131,90	110,60	104,20	92,30
Qualificate di 1ª categoria	124,95	104,85	93,10	81,10
Qualificate di 2ª categoria	122,30	102,20	90,45	78,45
Manovali	116,20	97,80	87,30	69,90
Ausiliari				
Specializzati	175,75	170,90	151,55	—
Qualificati	157,25	152,65	134,25	111,30
Non qualificati	139,30	130,15	103,05	71,95
Discontinui				
Uomini:				
autisti, infermieri	173,35	—	—	—
altre mansioni	149,05	139,20	110,15	87,05
Donne:				
infermiere	131,50	—	—	—
altre mansioni	116,85	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre	80 %	del salario della rispettiva categoria
2º »	85 %	
3º »	90 %	
4º »	95 %	

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

ZONA O GENOVA (*).

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	171,95	167,15	147,95	—
Qualificati di 1ª categoria	155,85	151,30	133,10	110,35
Qualificati di 2ª categoria	147,70	138,00	109,20	86,30
Manovali	137,10	128,05	101,20	74,30
DONNE				
Specializzate	130,70	109,60	103,30	91,50
Qualificate di 1ª categoria	123,80	103,95	92,30	80,75
Qualificate di 2ª categoria	121,15	101,30	89,65	77,70
Manovali	115,20	96,95	86,55	69,25
Ausiliari				
Specializzati	174,20	169,40	150,20	—
Qualificati	155,85	151,30	133,10	110,35
Non qualificati	138,05	129,00	102,15	75,50
Discontinui				
Uomini				
autisti, infermieri	171,80	—	—	—
altre mansioni	147,70	138,00	109,20	86,30
Donne				
infermiere	130,30	—	—	—
altre mansioni	115,85	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre	80 %	del salario della rispettiva categoria.
2º »	85 %	
3º »	90 %	
4º »	95 %	

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

(*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente in provincia di Genova.

ZONA I COMO - FIRENZE - ROMA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	171,15	166,35	147,25	—
Qualificati di 1ª categoria	155,15	150,65	132,50	109,80
Qualificati di 2ª categoria	147,05	137,35	108,70	85,90
Manovali	136,50	127,50	100,75	70,05
DONNE				
Specializzate	130,10	109,10	102,80	91,10
Qualificate di 1ª categoria	123,25	103,45	91,85	80,00
Qualificate di 2ª categoria	120,60	100,80	89,20	77,35
Manovali	114,65	96,50	86,15	68,95
Ausiliari				
Specializzati	173,40	168,60	149,50	—
Qualificati	155,15	150,65	132,50	109,80
Non qualificati	137,45	128,45	101,70	71,00
Discontinui				
Uomini:				
autisti, infermieri	171,00	—	—	—
altre mansioni	147,05	137,35	108,70	85,90
Donne:				
infermiere	129,70	—	—	—
altre mansioni	115,30	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . 80 %
2° » . . . 85 %
3° » . . . 90 %
4° » . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

ZONA I *situaz. extra* VARESE

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	173,05	168,20	148,90	—
Qualificati di 1ª categoria	156,85	152,30	133,95	111,00
Qualificati di 2ª categoria	148,65	138,85	109,90	86,85
Manovali	138,00	128,90	101,85	70,80
DONNE				
Specializzate	131,55	110,30	103,95	92,10
Qualificate di 1ª categoria	124,60	104,60	92,90	80,85
Qualificate di 2ª categoria	121,95	101,95	90,25	78,20
Manovali	115,90	97,55	87,10	69,70
Ausiliari				
Specializzati	175,30	170,45	151,15	—
Qualificati	156,85	152,30	133,95	111,00
Non qualificati	138,95	129,85	102,80	71,75
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	172,90	—	—	—
altre mansioni	148,65	138,85	109,90	86,85
Donne:				
infermiere	131,15	—	—	—
altre mansioni	116,55	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . 80 %
2° » . . . 85 %
3° » . . . 90 %
4° » . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA II: MASSA CARRARA - CREMONA - PAVIA - AOSTA - PISA - BOLZANO - NOVARA - LIVORNO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	166,90	162,35	143,90	—
Qualificati di 1ª categoria	151,55	145,20	127,70	105,90
Qualificati di 2ª categoria	145,95	134,40	106,80	84,85
Manovali	134,40	125,80	99,70	74,95
DONNE				
Specializzate	125,40	105,15	99,10	87,80
Qualificate di 1ª categoria	118,80	99,75	88,55	77,15
Qualificate di 2ª categoria	116,15	97,10	85,90	74,50
Manovali	110,50	93,00	83,00	66,45
Ausiliari:				
Specializzati	168,15	162,60	144,15	—
Qualificati	151,00	145,20	127,70	105,90
Non qualificati	137,00	128,35	102,20	74,15
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	164,75	—	—	—
altre mansioni	143,55	138,10	103,55	82,85
Donne:				
infermiere	125,00	—	—	—
altre mansioni	113,45	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

- 1º semestre . . . . 80 %
- 2º » . . . . 85 %
- 3º » . . . . 90 %
- 4º » . . . . 95 %

} del salario della rispettiva categoria

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA II *situaz. extra* CREMA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	175,65	170,75	151,15	—
Qualificati di 1ª categoria	159,15	154,55	135,90	111,65
Qualificati di 2ª categoria	150,85	140,90	111,50	88,10
Manovali	140,05	130,80	103,35	71,85
DONNE				
Specializzate	133,50	111,95	105,50	93,45
Qualificate di 1ª categoria	126,45	106,15	94,25	82,05
Qualificate di 2ª categoria	123,80	103,50	91,60	79,40
Manovali	117,65	99,05	88,40	70,75
Ausiliari				
Specializzati	177,90	173,00	153,40	—
Qualificati	159,15	154,55	135,90	121,65
Non qualificati	141,00	131,75	104,30	72,80
Discontinui				
Uomini:				
autisti, infermieri	175,50	—	—	—
altre mansioni	150,85	140,90	111,50	88,10
Donne:				
infermiere	133,10	—	—	—
altre mansioni	118,30	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

- 1º semestre . . . . 80 %
- 2º » . . . 85 %
- 3º » . . . 90 %
- 4º » . . . . . 95 %

} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA II: *situaz. extra* SONDRIO

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	170,10	165,35	146,35	—
Qualificati di 1ª categoria	154,20	149,70	131 65	109,15
Qualificati di 2ª categoria	146,15	136,50	108,05	85,40
Manovali	135,65	126,70	100,10	69 60
DONNE				
Specializzate	129,30	108,45	102,20	90,55
Qualificate di 1ª categoria	122,50	102,85	91,30	79 50
Qualificate di 2ª categoria	119,85	100,20	88,65	76,85
Manovali	113,95	95,90	85,60	68,50
Ausiliari				
Specializzati	172,35	167,60	148,60	—
Qualificati	154,20	149,70	131,65	109,15
Non qualificati	136,60	127,65	101,05	70,55
Discontinui				
Uomini				
autisti, infermieri	169,95	—	—	—
altre mansioni	146,15	136,50	108,05	85,40
Donne:				
infermiere	128,90	—	—	—
altre mansioni	114,60	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1° semestre . . . . 80 %
2° » . . . . 85 %
3° » . . . . 90 %
4° » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA II *situaz. extra* TRIESTE

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	166,15	161,55	143,00	—
Qualificati di 1ª categoria	150,65	146,30	128,65	106,65
Qualificati di 2ª categoria	142,80	133,40	105,60	83,45
Manovali	132,50	123,75	97,80	68,00
DONNE				
Specializzate	126,35	105,95	99,85	88,45
Qualificate di 1ª categoria	119,70	100,50	89,25	77,70
Qualificate di 2ª categoria	117,05	97,85	86,60	75,05
Manovali	111,30	93,70	83,65	66,95
Ausiliari				
Specializzati	168,40	163,80	145,25	—
Qualificati	150,65	146,30	128,65	106,65
Non qualificati	133,45	124,70	98,75	68,95
Discontinui				
Uomini				
autisti infermieri	166,00	—	—	—
altre mansioni	142,80	133,40	105,60	83,45
Donne:				
infermiere	125,95	—	—	—
altre mansioni	111,95	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . . 80 %
2° » . . . . 85 %
3° » . . . . 90 %
4° » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA II: *situaz. extra* VERBANIA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	167,80	163,10	144,35	—
Qualificati di 1ª categoria	152,10	147,70	129,90	107,70
Qualificati di 2ª categoria	144,20	134,70	106,60	84,25
Manovali	133,80	124,95	98,75	68,65
DONNE				
Specializzate	127,55	106,95	100,80	89,30
Qualificate di 1ª categoria	120,85	101,45	90,10	78,45
Qualificate di 2ª categoria	118,20	98,80	87,45	75,80
Manovali	112,40	94,60	84,45	67,60
Ausiliari:				
Specializzati	170,05	165,35	146,60	—
Qualificati	152,10	147,70	129,90	107,70
Non qualificati	134,75	125,90	99,70	69,60
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	167,65	—	—	—
altre mansioni	144,20	134,70	106,60	82,25
Donne:				
infermiere	127,15	—	—	—
altre mansioni	113,05	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre . . . . 80 %
2º » . . . . . . 85 %
3º » . . . . . 90 %
4º » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA III: MONFALCONE - IMPERIA - SAVONA - VENEZIA - GORIZIA - BRESCIA - BERGAMO - TRENTO - VERCELLI.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	161,80	157,80	139,25	—
Qualificati di 1ª categoria	146,75	142,50	125,35	103,90
Qualificati di 2ª categoria	139,10	129,95	102,35	81,30
Manovali	129,05	102,55	95,25	66,20
DONNE				
Specializzate	123,10	103,20	97,25	86,20
Qualificate di 1ª categoria	116,60	97,90	86,90	75,70
Qualificate di 2ª categoria	113,95	95,25	84,25	73,05
Manovali	108,40	91,25	81,45	65,20
Ausiliari:				
Specializzati	164,05	159,55	141,50	—
Qualificati	146,75	142,50	125,35	103,90
Non qualificati	130,00	121,50	96,20	67,15
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	161,65	—	—	—
altre mansioni	139,10	129,95	102,35	81,30
Donne:				
infermiere	122,70	—	—	—
altre mansioni	109,05	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre 80 %
2º » . 85 %
3º » . . . . 90 %
4º » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA III *situaz extra* BIELLA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	173,10	168,25	148,95	—
Qualificati di 1ª categoria	156,90	152,30	133,95	111,05
Qualificati di 2ª categoria	148,70	138,90	109,90	86,85
Manovali	138,05	128,95	101,90	70,80
DONNE				
Specializzate	131,60	110,35	104,00	92,10
Qualificate di 1ª categoria	124,65	104,65	92,90	80,90
Qualificate di 2ª categoria	122,00	102,00	90,25	78,25
Manovali	115,95	97,60	87,10	69,70
Ausiliari:				
Specializzati	175,35	170,50	151,20	—
Qualificati	156,90	152,30	133,95	111.05
Non qualificati	139,00	129,90	102,85	71,75
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	172,95	—	—	—
altre mansioni	148,70	138,90	109,90	86,85
Donne:				
infermiere	131,20	—	—	—
altre mansioni	116,60	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . 80 %
2° » . . . 85 %
3° » . . . 90 %
4° » . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA IV VERONA - MANTOVA - PADOVA RAVENNA - LA SPEZIA - VICENZA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	159,45	155,00	137,20	—
Qualificati di 1ª categoria	144,35	140,15	123,30	102,20
Qualificati di 2ª categoria	136,70	127,70	101,10	79,90
Manovali	126,55	118,20	93,40	64,95
DONNE				
Specializzate	121,05	101,50	95,65	84,75
Qualificate di 1ª categoria	114,60	96,20	85,45	74,40
Qualificate di 2ª categoria	111,95	93,55	82,80	71,75
Manovali	106,30	89,50	79,85	63,95
Ausiliari				
Specializzati	161,70	157,25	139,45	—
Qualificati	144,35	140,15	123,30	102,20
Non qualificati	127,50	119,15	94,35	65,90
Discontinui				
Uomini				
autisti, infermieri	159,30	—	—	—
altre mansioni	136,70	127,70	101,10	79,90
Donne:				
infermiere	120,65	—	—	—
altre mansioni	106,95	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . 80 %
2° » 85 %
3° » 90 %
4° » 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA V: BELLUNO - REGGIO EMILIA - PARMA - PIACENZA - ALESSANDRIA - NAPOLI - MODENA - BOLOGNA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	156,00	151,65	134,25	—
Qualificati di 1ª categoria	140,75	136,65	120,20	99,70
Qualificati di 2ª categoria	133,00	124,25	98,35	77,75
Manovali	122,85	114,75	90,65	63,00
DONNE				
Specializzate	118,05	99,00	93,30	82,65
Qualificate di 1ª categoria	111,45	93,60	83,10	72,35
Qualificate di 2ª categoria	108,80	90,95	80,45	69,70
Manovali	103,20	86,85	77,50	62,10
Ausiliari				
Specializzati	158,25	153,90	136,50	—
Qualificati	140,75	136,65	120,20	99,70
Non qualificati	123,80	115,70	91,60	63,95
Discontinui				
Uomini				
autisti, infermieri	155,85	—	—	—
altre mansioni	133,00	124,25	98,35	77,75
Donne				
infermiere	117,65	—	—	—
altre mansioni	103,85	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1° semestre 80 %
2° » 85 %
3° » 90 %
4° » 95 %
} del salario della rispettiva categoria

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA VI UDINE - GROSSETO - LUCCA - PISTOIA - FORLÌ

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	154,40	150,10	132,90	—
Qualificati di 1ª categoria	139,35	135,30	119,00	98,70
Qualificati di 2ª categoria	131,65	123,00	97,35	77,00
Manovali	121,60	113,55	89,75	62,40
DONNE				
Specializzate	116,85	98,00	92,35	81,85
Qualificate di 1ª categoria	110,35	92,65	82,30	71,65
Qualificate di 2ª categoria	107,70	90,00	79,65	69,00
Manovali	102,15	86,00	76,75	61,40
Ausiliari				
Specializzati	156,65	152,35	135,15	—
Qualificati	139,35	135,30	119,00	98,70
Non qualificati	122,55	114,50	90,70	63,35
Discontinui				
Uomini				
autisti, infermieri	154,25	—	—	—
altre mansioni	131,65	123,00	97,35	77,00
Donne:				
infermiere	116,45	—	—	—
altre mansioni	102,80	—	—	—

Apprendisti: uomini e donne (durata anni due)

1° semestre 80 %
2° » 85 %
3° » 90 %
4° » 95 %
} del salario della rispettiva categoria

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA VII: ROVIGO - ASTI - FERRARA - ANCONA - TREVISO - SIENA - PALERMO - CUNEO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	150,90	146,70	129,85	—
Qualificati di 1ª categoria	136,15	132,20	116,30	96,45
Qualificati di 2ª categoria	128,55	120,10	95,10	75,20
Manovali	118,40	110,55	87,35	60,75
DONNE				
Specializzate	114,20	95,75	90,25	79,95
Qualificate di 1ª categoria	107,75	90,45	80,35	70,00
Qualificate di 2ª categoria	105,10	87,80	77,70	67,35
Manovali	99,45	83,70	74,70	59,80
Ausiliari:				
Specializzati	153,15	148,95	132,10	—
Qualificati	136,15	132,20	116,30	96,45
Non qualificati	119,35	111,50	88,30	61,70
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	150,75	—	—	—
altre mansioni	128,55	120,10	95,10	75,20
Donne:				
infermiere	113,80	—	—	—
altre mansioni	100,10	—	—	—

Apprendisti: uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . . 80 %
2° » . . . . 85 %
3° » . . . . 90 %
4° » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA VIII AREZZO - BARI - TARANTO - SALERNO - TERNI - PERUGIA - PESCARA

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	147,75	143,65	127,15	—
Qualificati di 1ª categoria	133,35	129,45	113,90	94,45
Qualificati di 2ª categoria	125,90	117,60	93,15	73,65
Manovali	115,90	108,25	85,55	59,45
DONNE				
Specializzate	111,80	93,75	88,40	78,30
Qualificate di 1ª categoria	105,50	88,60	78,70	68,55
Qualificate di 2ª categoria	102,85	85,95	76,05	65,90
Manovali	97,35	81,95	73,15	58,55
Ausiliari:				
Specializzati	150,00	145,90	129,40	—
Qualificati	133,35	129,45	113,90	94,45
Non qualificati	116,85	109,20	86,50	60,40
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	147,60	—	—	—
altre mansioni	125,90	117,60	93,15	73,65
Donne:				
infermiere	111,40	—	—	—
altre mansioni	98,00	—	—	—

Apprendisti: uomini e donne (durata anni due):

1° semestre . . . . 80 %
2° » . . . . 85 %
3° » . . . . 90 %
4° » . . . . 95 %
} del salario della rispettiva categoria.

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA VIII *situaz. extra* S. GIOVANNI VALDARNO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	152,85	148,60	131,55	—
Qualificati di 1ª categoria	137,90	133,90	117,80	97,65
Qualificati di 2ª categoria	130,30	121,75	96,35	76,20
Manovali	119,90	112,00	88,50	61,55
DONNE				
Specializzate	115,65	97,00	91,40	81,00
Qualificate di 1ª categoria	109,20	91,70	81,45	70,90
Qualificate di 2ª categoria	106,55	89,05	78,80	68,25
Manovali	100,70	84,80	75,65	60,55
Ausiliari:				
Specializzati	155,10	150,85	133,80	—
Qualificati	137,90	133,90	117,80	97,65
Non qualificati	120,85	112,95	89,45	62,50
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	152,70	—	—	—
altre mansioni	130,30	121,75	96,35	76,20
Donne:				
infermiere	115,25	—	—	—
altre mansioni	101,35		—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre 80 %
2º » 85 %
3º » 90 %
4º » 95 %
} del salario della rispettiva categoria

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA IX: VITERBO - RIETI - PESARO - LECCE - FROSINONE - CATANIA - CAGLIARI - MESSINA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	142,45	138,45	122,55	—
Qualificati di 1ª categoria	127,35	123,65	108,80	90,25
Qualificati di 2ª categoria	120,15	112,25	88,90	70,30
Manovali	110,45	103,15	81,50	56,65
DONNE				
Specializzate	106,75	89,55	84,40	74,80
Qualificate di 1ª categoria	100,70	84,55	75,10	65,40
Qualificate di 2ª categoria	98,05	81,90	72,45	62,75
Manovali	92,75	78,10	69,70	55,80
Ausiliari:				
Specializzati	144,70	140,70	124,80	—
Qualificati	127,35	123,65	108,80	90,25
Non qualificati	111,40	104,10	82,45	57,60
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	142,30	—	—	—
altre mansioni	120,15	112,25	88,90	70,30
Donne:				
infermiere	106,35	—	—	—
altre mansioni	93,40	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

1º semestre 80 %
2º » 85 %
3º » 90 %
4º » 95 %
} del salario della rispettiva categoria

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA IX *situaz. extra* ASCOLI PICENO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	143,55	139,55	123,50	—
Qualificati di 1ª categoria	128,30	124,60	109,60	90,90
Qualificati di 2ª categoria	121,05	113,10	89,55	70,85
Manovali	111,30	103,95	82,15	57,10
DONNE				
Specializzate	107,55	90,25	85,05	75,35
Qualificate di 1ª categoria	101,45	85,20	75,65	65,90
Qualificate di 2ª categoria	98,80	82,55	73,00	63,25
Manovali	93,45	78,70	70,25	56,20
Ausiliari				
Specializzati	145,80	141,80	125,75	—
Qualificati	128,30	124,60	109,60	90,90
Non qualificati	112,25	104,90	83,10	58,05
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	143,40	—	—	—
altre mansioni	121,05	118,10	89,55	70,85
Donne				
infermiere	107,15	—	—	—
altre mansioni	94,10	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre 80 %
2° » 85 %
3° » 90 %
4° » 95 %
del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue TABELLA OPERAI

ZONA X CHIETI - AVELLINO - CAMPOBASSO - CASERTA - MACERATA - COSENZA - BENEVENTO - L'AQUILA - SASSARI - NUORO - TERAMO - FOGGIA - CATANZARO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	137,75	133,90	118,50	—
Qualificati di 1ª categoria	123,30	119,75	105,35	87,40
Qualificati di 2ª categoria	116,00	108,35	85,85	67,90
Manovali	105,95	98,95	78,20	54,35
DONNE				
Specializzate	103,40	86,70	81,75	72,45
Qualificate di 1ª categoria	97,20	81,60	72,50	63,15
Qualificate di 2ª categoria	94,55	78,95	69,85	60,50
Manovali	89,00	74,90	66,85	53,55
Ausiliari				
Specializzati	140,00	136,15	120,75	—
Qualificati	123,30	119,75	105,35	87,40
Non qualificati	106,90	99,90	79,15	55,30
Discontinui				
Uomini:				
autisti, infermieri	137,60	—	—	—
altre mansioni	116,00	108,35	85,85	67,90
Donne:				
infermiere	103,00	—	—	—
altre mansioni	85,65	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

1° semestre 80 %
2° » 85 %
3° » 90 %
4° » 95 %
del salario della rispettiva categoria.

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA XI: MATERA - TRAPANI - SIRACUSA - BRINDISI - LATINA - RAGUSA - POTENZA - AGRIGENTO.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	132,90	129,20	114,35	—
Qualificati di 1ª categoria	119,05	115,60	101,70	84,35
Qualificati di 2ª categoria	112,00	104,60	82,90	65,60
Manovali	102,25	95,50	75,45	52,45
DONNE				
Specializzate	99,80	83,70	78,90	69,95
Qualificate di 1ª categoria	93,80	78,80	70,00	61,00
Qualificate di 2ª categoria	91,15	76,15	67,35	58,35
Manovali	85,90	72,30	64,50	51,65
Ausiliari:				
Specializzati	135,15	131,45	116,40	—
Qualificati	119,05	115,60	101,70	84,35
Non qualificati	103,20	96,45	76,40	53,40
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	132,75	—	—	—
altre mansioni	112,00	104,60	82,90	65,60
Donne:				
infermiere	99,40	—	—	—
altre mansioni	86,65	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due):

- 1° semestre . . . 80 %
- 2° » . . . 85 %
- 3° » . . . 90 %
- 4° » . . . 95 %

del salario della rispettiva categoria

N. B. — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

Segue: TABELLA OPERAI

ZONA XII REGGIO CALABRIA - ENNA - CALTANISSETTA.

QUALIFICHE	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
UOMINI				
Specializzati	125,80	122,30	108,25	—
Qualificati di 1ª categoria	112,75	109,50	96,35	79,95
Qualificati di 2ª categoria	106,10	99,10	78,55	62,15
Manovali	96,80	90,40	71,45	49,65
DONNE				
Specializzate	94,50	79,30	74,75	66,25
Qualificate di 1ª categoria	88,85	74,65	66,30	57,80
Qualificate di 2ª categoria	86,20	72,00	63,65	55,15
Manovali	81,30	68,45	61,10	48,90
Ausiliari:				
Specializzati	128,15	124,55	110,50	—
Qualificati	112,75	109,50	96,35	79,95
Non qualificati	97,75	91,35	72,40	50,60
Discontinui:				
Uomini:				
autisti, infermieri	125,65	—	—	—
altre mansioni	106,10	99,10	78,55	62,15
Donne:				
infermiere	94,10	—	—	—
altre mansioni	81,95	—	—	—

Apprendisti uomini e donne (durata anni due)

- 1° semestre . . . 80 %
- 2° » . . . 85 %
- 3° » . . . 90 %
- 4° » . . . 95 %

del salario della rispettiva categoria

N. B — Per i lavori discontinui le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere e fino ai limiti degli orari normali previsti dalla tabella salariale, sono retribuiti con il 70 per cento della paga oraria della tabella sopraindicata.

IMPIEGATI

UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	71.000	53.500	46.400	39.850	38.250	36.750	33.750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.300	29.300	24.750	23.300	18.600
Torino	69.450	52.300	45.400	38.950	37.400	35.950	33.000	28.450	26.350	21.750	33.000	31.550	30.600	28.650	24.250	22.800	18.150
Genova	68.800	51.850	45.000	38.600	37.100	35.600	32.700	28.200	26.100	21.550	32.700	31.250	30.350	28.400	24.000	22.600	18.000
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	68.500	51.000	44.800	38.450	36.900	35.450	32.550	28.050	26.000	21.450	32.550	31.100	30.200	28.300	23.900	22.500	17.950
Situazione extra: Varese	69.250	52.200	45.800	38.850	37.350	35.850	32.950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.150	22.750	18.150
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	49.750	43.150	37.050	35.600	34.150	31.400	27.050	25.050	20.650	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.300
Situazioni extra: Crema	70.300	52.950	45.950	39.450	37.900	36.400	33.400	28.800	26.650	22.000	33.400	31.950	31.000	29.000	24.550	23.100	18.400
Sondrio	68.050	51.300	44.500	38.200	36.700	35.250	32.350	27.900	25.850	21.300	32.350	30.900	30.000	28.100	23.750	22.350	17.800
Trieste	66.500	50.100	43.500	37.300	35.850	34.450	31.600	27.250	25.250	20.800	31.600	30.200	29.300	27.450	23.200	21.850	17.400
Verbania	67.150	50.600	43.900	37.700	36.200	34.750	31.950	27.500	25.500	21.000	31.950	30.500	29.600	27.700	23.450	22.050	17.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	48.800	42.350	36.350	34.900	33.550	30.800	26.500	24.600	20.300	30.800	29.400	28.550	26.750	22.600	21.300	16.950
Situazione extra: Biella	69.250	52.200	45.300	38.850	37.350	35.850	32.950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.200	22.750	18.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	48.050	41.650	35.750	34.350	33.000	30.300	26.100	24.200	19.950	30.250	28.900	28.050	26.250	22.200	20.900	16.650
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	63.200	47.200	40.950	34.900	33.550	32.200	29.600	25.500	23.600	19.500	29.550	28.250	27.400	25.700	21.700	20.450	16.300
ZONA VI																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	46.450	40.300	34.450	33.100	31.800	29.200	25.150	23.300	19.250	29.100	27.800	27.000	25.300	21.350	20.100	16.050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	45.900	39.850	33.750	32.450	31.150	28.600	24.650	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	44.950	39.000	33.050	31.750	30.500	28.000	24.100	22.350	18.450	27.950	26.700	25.900	24.250	20.500	19.300	15.400
Situazione extra: Valdarno	62.350	46.500	40.350	34.200	32.850	31.550	29.000	24.950	23.150	19.100	28.900	27.600	26.800	25.100	21.200	20.000	15.900
ZONA IX																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	43.300	37.550	31.600	30.350	29.150	26.800	23.050	21.400	17.650	26.750	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
Situazione extra: Ascoli Piceno	58.550	43.650	37.850	31.850	30.600	29.400	27.000	23.250	21.550	17.800	26.950	25.750	25.000	23.400	19.800	18.650	14.850
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	42.450	36.800	30.800	29.550	28.400	26.100	22.450	20.800	17.200	25.900	24.750	24.000	22.500	19.000	17.900	14.250
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	41.350	35.900	30.000	28.850	27.700	25.450	21.900	20.300	16.750	25.100	23.950	23.250	21.800	18.400	17.350	13.800
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	39.550	34.350	28.600	27.500	26.400	24.250	20.900	19.350	15.950	23.850	22.800	22.100	20.700	17.500	16.500	13.150

IMPIEGATI

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	71.000	46.000	39.550	34.250	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.500	29.050	27.750	26.000	22.950	20:900	19.850	17.400
Torino	69.450	45.000	38.700	33.500	31.600	28.450	26.300	24.150	22.450	20.050	28.400	27.150	25.400	22.450	20.450	19.400	17.000
Genova	68.800	44.600	38.350	33.200	31.300	28.200	26.050	23.950	22.250	19.850	28.150	26.900	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	44.400	38.200	33.050	31.150	28.050	25.950	23.800	22.150	19.750	28.000	26.750	25.100	22.150	20.200	19.150	16.800
Situazioni extra:																	
Varese	69.250	44.850	38.600	33.400	31.500	28.350	26.200	24.100	22.400	20.000	28:350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	42.750	36.800	31.850	30.050	27.050	25.000	22.950	21.350	19.050	27.000	25.800	24.150	21.350	19.450	18.450	16.150
Situazione extra:																	
Crema	70.300	45.550	39.200	33.900	32.000	28.800	26.600	24.450	22.700	20.300	28.750	27.450	25.750	22.700	20.700	19.650	17.200
Sondrio	68.050	44.100	37.950	32.850	31.000	27.900	25.800	23.650	22.000	19.650	27.850	26.600	24.900	22.000	20.050	19.050	16.700
Trieste	66.500	43.100	37.050	32.100	30.250	27.250	25.200	23.150	21.500	19.200	27.200	26.000	24.350	21.500	19.600	18.600	16.300
Verbania	67.150	43.500	37.400	32.400	30.550	27.500	25.450	23.350	21.700	19.350	27.450	26.250	24.600	21.700	19.800	18.800	16.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	41.950	36.100	31.250	29.450	26.500	24.500	22.500	20.950	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.100	15.850
Situazione extra:																	
Biella	69.250	44.000	38.600	33.450	31.500	28.350	26.250	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	41.300	35.500	30.750	29.000	26.100	24.150	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.300	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza R. Emilia	63.200	40.550	34.900	30.000	28.300	25.500	23.550	21.650	20.100	17.950	25.450	24.300	22.750	20.100	18.350	17.400	15.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	39.950	34.350	29.650	27.950	25.150	23.250	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.400	19.800	18.050	17.150	15.000
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	39.500	33.950	29.050	27.400	24.650	22.800	20.900	19.450	17.350	24.550	23.450	22.000	19.400	17.700	16.800	14.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	38.650	33.250	28.450	26.800	24.100	22.300	20.500	19.050	17.000	24.050	22.950	21.500	19.000	17.350	16.450	14.400
Situazione extra:																	
Valdarno	62.350	40.000	34.400	29.400	27.750	24.950	23.100	21.200	19.700	17.600	24.900	23.750	22.250	19.650	17.900	17.000	14.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	37.250	32.000	27.200	25.650	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	23.000	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13.800
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	58.550	37.500	32.250	27.400	25.250	23.250	21.500	19.750	18.350	16.400	23.200	22.150	20.750	18.300	16.700	15.850	13.900
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	36.500	31.400	26.450	24.950	22.450	20.750	19.100	17.750	15.800	22.300	21.300	19.950	17.600	16.050	15.250	13.350
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	35.550	30.600	25.800	24.350	21.900	20.250	18.600	17.300	15.450	21.600	20.600	19.300	17.050	15.550	14.750	12.950
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	34.000	29.250	24.600	23.200	20.900	19.300	17.750	16.500	14.700	20.500	19.600	18.350	16.200	14.800	14.050	12.300

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 500

(8151355) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.